



Chambre des communes  
CANADA

# Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

---

CIMM • NUMÉRO 041 • 1<sup>re</sup> SESSION • 38<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le lundi 11 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 lundi 11 avril 2005

•(1335)

[Traduction]

**Le président (L'hon. Andrew Telegdi (Kitchener—Waterloo, Lib.)):** Nous allons commencer notre séance.

Nous avons pour le moment Mme Shauna Paull qui est ici.

Pourriez-vous commencer votre exposé et le présenter en cinq à sept minutes?

**Mme Shauna Paull (Les immigrantes et les projets scientifiques, Société des canadiennes dans la science et la technologie):** Très bien. Est-ce qu'il y a d'autres témoins? Est-ce que d'autres personnes vont venir?

**Le président:** Il devait y avoir un autre témoin mais quelqu'un m'a appelé pour me dire que Manjinder Singh Kahlon ne viendrait pas.

**Mme Shauna Paull:** Très bien. Vous allez entendre aujourd'hui le point de vue des femmes.

Je vous remercie de me fournir l'occasion de m'adresser au comité.

Je travaille dans un programme communautaire d'encadrement et de défense des intérêts des femmes qui ont déjà fait carrière dans les sciences, l'ingénierie, les métiers et la technologie avant d'arriver au Canada. Notre travail consiste à mettre au point une réponse communautaire aux obstacles terribles qui s'opposent, comme nous le savons tous, à la poursuite d'une carrière, pour les femmes en particulier.

Les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder au marché du travail ont été tellement bien décrits que je ne pense pas que je vais consacrer beaucoup de temps à en parler mais je vais quand même faire quelques remarques au sujet de ce que je considère comme les tendances qui nous empêchent de bien faire notre travail. Une de ces tendances est la valorisation intrinsèque des groupes d'immigrants et l'élaboration d'une conception plus sophistiquée de ce que veut vraiment dire la diversité. En raison du manque de travailleurs qualifiés et de l'importance que nous accordons à l'innovation dans le cadre de la stratégie en matière d'innovation, par exemple, on s'intéresse de plus en plus à la productivité et au développement des possibilités qu'offrent les travailleurs spécialisés immigrants pour le marché du travail. Voilà une excellente chose.

Je pense qu'il nous faut également comprendre que cette dynamique pourrait engendrer une sorte de change entre «nous et eux», entre ceux qui ont une vision du présent et de l'avenir de notre pays et ceux qui seront appelés à concrétiser cette vision. Au lieu de parler des immigrants en termes de ce qu'ils peuvent faire pour nous dans le domaine de la productivité, il me paraît important de comprendre ce qu'un citoyen vraiment motivé peut apporter dans le domaine de l'innovation.

Ces trois dernières années, j'ai parlé à des centaines de femmes qui se trouvent à différentes étapes d'un processus de recyclage et d'établissement. Elles m'ont dit en parlant de leurs carrières antérieures que le succès et l'innovation étaient principalement

favorisés par un contexte économique et social satisfaisant. Nous savons que lorsque les femmes arrivent au Canada, elles sont parfois obligées d'accepter des emplois de survie, etc., et qu'elles sont ensuite moins en mesure de participer à la vie communautaire, mais je ne vais pas vous parler de tout cela en détail. Lorsque des gens qui ont des aptitudes et des talents ne peuvent participer pleinement à la société et essaient uniquement de survivre, cela n'est pas bon pour la société.

Je vais rapidement passer en revue quelques recommandations que nous avons formulées ces derniers temps.

Pour ce qui est de la reconnaissance professionnelle, il y a eu beaucoup de discussions et d'études de cette question, et je crois qu'elle a été suffisamment étudiée. Les femmes avec lesquelles je travaille me disent qu'il serait peut-être bon d'encourager un genre de vérification fédérale ou pancanadienne des organismes qui s'occupent de reconnaissance professionnelle du point de vue de la diversité. Autrement dit, dans quelle mesure ces organismes répondent-ils aux besoins des immigrants et incitent les organismes oeuvrant dans un modèle communautaire au sein de ces organismes ou qui travaillent activement à établir des liens entre les différents organismes communautaires?

•(1340)

Pour ce qui est d'appuyer l'alphabétisation en milieu de travail, je dirais que l'expression alphabétisation en milieu de travail est une expression assez vague et imprécise mais qu'il est important d'aménager des interventions aux différentes étapes du processus d'établissement. Il arrive bien souvent que les femmes perdent confiance sur le plan professionnel et renoncent à se trouver un bon emploi. Je pense que dans un milieu de travail où leurs compétences sont reconnues, s'il était possible de leur fournir une certaine formation linguistique et technique au travail, pendant qu'elles gagnent un salaire décent, alors cela montrerait aux employeurs comment il faut se comporter à l'égard d'une main-d'oeuvre diversifiée et cela donnerait également aux nouveaux arrivants une certaine satisfaction sur le plan professionnel.

Il y a deux domaines où nous obtenons de bons résultats, même si nous y rencontrons aussi certaines difficultés. Un de ces domaines est le stage rémunéré. Il peut être axé sur l'alphabétisation en milieu de travail, et fournir un emploi d'une durée limitée—nous travaillons sur cette question en ce moment—tout en donnant aux femmes un soutien lorsqu'elles ont besoin d'acquérir des aptitudes qu'elles n'avaient pas à l'époque où elles travaillaient.

Le second domaine est celui de l'encadrement, un domaine dans lequel nous travaillons très activement et avec beaucoup de succès depuis trois ans. C'est un programme très utile dans le sens qu'il facilite une sorte de réseautage informel entre les femmes, dont certaines sont actives dans ces secteurs et milieux de travail et d'autres sont tout simplement en train de se familiariser avec les collectives et les réseaux existants.

À cause du caractère informel de ces liens, les femmes parlent plus facilement des difficultés qu'elles ont rencontrées, des succès qu'elles ont eus, et des stratégies qu'elles ont adoptées, sans risquer d'être jugées sur le plan professionnel. En d'autres termes, elles n'oseraient pas demander à l'organisme chargé de la reconnaissance professionnelle de leur fournir certains types d'aide mais elles peuvent en demander à une collègue qui travaille dans un domaine connexe, et c'est un aspect très important. La difficulté que pose ces programmes est qu'ils dépendent énormément de la bonne volonté des gens, ce qui explique qu'ils ne durent pas toujours autant que nous le souhaiterions.

Il existe tellement de paliers de gouvernement, de programmes de financement, de sources de subventions dans ces domaines, que je me demande s'il ne serait pas utile d'accorder une subvention quinquennale qui servirait à favoriser les interventions dans le domaine de l'alphabétisation en milieu de travail qui s'inscrivent dans le quotidien des femmes. Il s'est fait de l'excellent travail en Colombie-Britannique sur ces questions depuis quelques années, mais ce travail a principalement consisté à élaborer des projets de politique et à faire de la recherche. Je pense que si nous voulons vraiment faire quelque chose pour les immigrants, il faut mettre sur pied des techniques d'intervention qui touchent les femmes dans leur quotidien, qui suppriment les obstacles auxquels elles font face, et les politiques suivront.

Une des tendances qui apparaît dans la communauté des ONG à l'égard de ces questions est un genre de professionnalisation du travail des ONG. Nous constatons que les ONG importantes font de la recherche, par exemple—le Conference Board du Canada, etc. Lorsqu'on veut rejoindre des groupes diversifiés sur le plan de la race et du milieu socioéconomique, et en particulier pour ce qui est des questions hommes-femmes associées à l'entrée sur le marché du travail, dont nous avons parlé aujourd'hui, le contact humain est irremplaçable. L'information en ligne est une chose très utile mais il y a des problèmes qui se posent aux femmes qui essaient d'entrer sur le marché du travail auxquels il n'est pas possible de répondre de façon satisfaisante par l'informatique.

• (1345)

Une des mesures dont on parle aux paliers provincial et fédéral est la mise au point de sites Web pour les candidats à l'immigration qui permettraient aux gens d'avoir accès à l'information avant d'émigrer au Canada. Je pense également qu'il existe, tant au Canada qu'à l'étranger, une fracture numérique et sexiste. Nous devons examiner attentivement quels seraient les effets d'un tel projet sur les femmes si nous pensons le mettre en oeuvre.

Merci.

**Le président:** Merci.

Nous allons entendre M. Inky Mark.

**M. Inky Mark (Dauphin—Swan River—Marquette, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je vous remercie d'être ici aujourd'hui. Vous m'avez appris quelque chose sur moi-même, parce que ma mère qui est une enseignante diplômée, et ses deux enfants, dont moi, est arrivée ici il y a 53 ans. Pour des raisons économiques, elle s'est retrouvée en train de travailler dans la cuisine d'un restaurant pendant les 40 années suivantes. Malheureusement, elle n'a jamais appris l'anglais. Cela est très triste, vous savez. Les enfants s'en sont sortis mais leur mère a été oubliée. Elle avait reçu une excellente instruction avant de venir ici.

Je me demande souvent pourquoi les choses se passent ainsi. Je connais aussi d'autres cas d'immigrants et d'immigrantes pour qui la langue est le principal obstacle et qui ont besoin de soutien dans ce domaine.

De plus, nous savons qu'il existe toutes sortes d'obstacles au Canada. Le principal d'entre eux semble être les obstacles interprovinciaux. Chaque province établit ses propres règles. Je sais que la reconnaissance des titres de compétences étrangers est un sujet qui intéresse beaucoup les membres du comité et qui représente un gros défi. Pensez-vous que la question de la reconnaissance des titres de compétences étrangers est plus importante que la question des relations homme-femme ou faut-il aborder ces deux questions en même temps?

**Mme Shauna Paull:** En particulier, dans les secteurs où les femmes sont sous-représentées au Canada, de sorte que même chez les femmes nées au Canada, il n'y a que sept pour cent d'entre elles qui travaillent dans l'ingénierie. C'est la raison pour laquelle je m'attaquerais en premier à la question de l'accès des femmes au monde du travail. Je pense que nous devons nous efforcer d'inciter les femmes à s'orienter vers les secteurs que l'on qualifie de non traditionnels.

La langue est un aspect important mais je crois avoir appris récemment qu'il faut peut-être se demander quelles sont les langues que l'on parle en fait sur les lieux de travail. Évidemment, au sein des gouvernements provinciaux et fédéraux, il y a toujours les langues officielles mais dans de nombreux laboratoires de recherche, où travaillent des gens originaires de tous les pays, on ne parle pas anglais. Je crois qu'il est important de le rappeler.

Il me paraît possible de résoudre la question de la reconnaissance professionnelle mais il faut que le gouvernement fasse preuve d'un leadership dynamique dans ce domaine. Les organismes professionnels ont toujours une attitude très protectionniste et je pense qu'une bonne partie des discussions ont pour seul but d'éviter d'avoir à résoudre ce problème. Il faudrait prendre des mesures concrètes qui fixeraient des chiffres précis et donneraient aux gens la possibilité de poursuivre leur carrière. Si nous pensons à cette question en termes de société, on peut dire que le fait d'empêcher ces personnes d'exercer leur profession est tout à fait contraire à nos valeurs démocratiques.

• (1350)

**M. Inky Mark:** Vos observations sont très justes et je suis tout à fait d'accord avec vous. On nous parle beaucoup de ces questions. Cela fait presque cinq ans que je siège ici et ce sont toujours les mêmes questions qui reviennent. Et je suis d'accord avec vous, il y a un manque de leadership. Les organismes professionnels utilisent bien souvent les chiffres comme une excuse pour ne pas avoir à régler cette question.

Je pense que notre pays, notre société, sont les grands perdants dans cette situation. Des gens qui ont des aptitudes acquises dans différents pays, des compétences de niveau mondial, n'arrivent même pas à se trouver du travail ici. Cela est triste. C'est très triste mais je pense que le côté humain, le côté humain et social est encore plus triste, parce qu'on peut se demander quelle image de notre pays ont-ils? Et nous entendons constamment ces arguments, ce matin encore. Vous savez, nous oublions que ces individus sont d'abord des personnes, avant d'être des professionnels et des gens de carrière.

**Le président:** Merci.

Monsieur Siksay.

**M. Bill Siksay (Burnaby—Douglas, NPD):** Merci, monsieur le président.

Merci, Mme Paull, pour votre exposé. Vous nous avez parlé de choses fort utiles.

Pour revenir à la question de la reconnaissance professionnelle et des permis d'exercer, vous avez proposé une vérification pancanadienne des organismes de reconnaissance professionnelle. Compte tenu du conflit qui existe entre les compétences fédérales et provinciales—les organismes professionnels qui accordent les permis d'exercer relèvent pour la plupart des provinces—quel rôle le gouvernement fédéral pourrait-il jouer? Un de nos témoins a proposé à Calgary que le gouvernement fédéral mette sur pied un mécanisme de reconnaissance professionnelle pour les organismes qui attribuent les permis d'exercer...

**Mme Shauna Paull:** Je l'ai lu.

**M. Bill Siksay:** ... et ce système permettrait de savoir ce que font ces organismes pour ce qui est de reconnaître les titres de compétence des immigrants et de leur accorder des permis d'exercer. Cela vous semble-t-il être une réelle possibilité?

**Mme Shauna Paull:** Oui. J'ai également lu cette proposition et j'ai pensé que c'était une bonne idée. Je vais être aussi franche avec vous et vous dire qu'ajouter un autre niveau de bureaucratie par lequel devraient passer les immigrants n'est pas toujours très positif mais il faut reconnaître que ces organismes professionnels exercent un pouvoir politique et qu'il est bon qu'un palier de gouvernement fasse preuve de leadership et négocie avec ces organismes. S'il existait un mécanisme qui permettrait de connaître les résultats obtenus par différents groupes au lieu d'obliger ces organismes à faire certaines choses, je crois que cela vaudrait la peine, effectivement.

**M. Bill Siksay:** Je parle d'un niveau de bureaucratie qui ne nuitrait pas nécessairement aux immigrants, qui refléterait plutôt notre responsabilité communautaire, notre responsabilité sociale, en privilégiant cet aspect.

• (1355)

**Mme Shauna Paull:** Oui, c'est ce que l'on espère mais il est parfois surprenant de voir comment les choses se déroulent. C'est ce que m'a appris mon expérience.

**M. Bill Siksay:** Vous avez également parlé de sensibiliser les employeurs aux façons de réagir à l'égard d'une main-d'oeuvre d'origines diverses. On nous a beaucoup parlé des programmes dont ont besoin les immigrants et des difficultés auxquelles ils font face. On nous parle beaucoup d'une main-d'oeuvre diversifiée mais on ne nous parle pas beaucoup de l'aide, de la formation que l'on peut fournir aux employeurs dans ce genre de situations. Je me demande si vous avez des idées sur les façons d'inciter les employeurs à prendre ce genre de mesures.

**Mme Shauna Paull:** Mon expérience m'indique que dans l'ensemble, les employeurs sont assez ouverts à ce genre de choses. Ils n'ont pas beaucoup de temps et pas beaucoup d'argent à consacrer à ces mesures de formation supplémentaires. Nous sommes en train de travailler sur une proposition consistant à offrir des stages rémunérés en milieu de travail. En général, étant donné que je travaille avec des femmes et que je communique surtout avec des femmes susceptibles d'être des employeurs, cette proposition suscite énormément d'intérêt. Il faut également être honnête et reconnaître que la personne qui répond aux besoins d'une nouvelle arrivée a elle-même besoin d'un appui pour pouvoir fournir cette formation.

Il faut que les employeurs sachent qu'ils peuvent obtenir un soutien. Par soutien, je ne veux pas dire nécessairement du financement, même si ce soutien peut fréquemment prendre cette forme. J'ai trouvé encourageante la réaction des employeurs mais je sais également, en particulier dans les petites et moyennes entreprises, que l'employeur n'a pas les moyens d'offrir ce genre de formation. Si l'employeur avait accès à du soutien ou bénéficiait de mesures incitatives, cela serait très utile et je pense que les employeurs accepteraient de participer à ce genre de programme.

**M. Bill Siksay:** Savez-vous si les chambres de commerce, ou même les associations d'entreprises de quartier, s'intéressent à ces formules?

**Mme Shauna Paull:** Je ne suis peut-être pas très bien placée pour vous répondre. Une des caractéristiques des groupes de femmes, en particulier dans le lower mainland, est que nous établissons généralement des réseaux qui ne touchent pas les grands systèmes. C'est utile pour les femmes dans la mesure où elles peuvent ainsi poser des questions sur des sujets délicats et obtenir les réponses et les conseils d'autres femmes.

Je pense qu'aux échelons supérieurs, par exemple pour la stratégie EASI (accès à l'emploi pour les immigrants qualifiés) qui est le conseil provincial responsable des travailleurs spécialisés immigrants, on retrouve la chambre de commerce et certains des grands organismes.

**M. Bill Siksay:** Je pense que les garderies représentent un besoin essentiel pour ces femmes.

**Mme Shauna Paull:** Oui. Là encore, je dirais qu'à l'heure actuelle les femmes ont presque peur de parler de cet aspect dans un contexte de travail. Lorsque mes enfants sont nés au milieu des années 80, je pouvais très bien amener mes enfants à une entrevue pour obtenir un emploi et personne ne disait rien. Cela me permettait de dire que j'avais besoin d'un horaire flexible et personne ne faisait de commentaires. Mais aujourd'hui, c'est à nouveau un désavantage que d'être mère et d'espérer que ce rôle soit respecté au sein d'une entreprise. Dans cette province, en particulier, avec les coupures qu'ont subies les subventions aux garderies et le financement accordé à l'établissement des réfugiés, les femmes ont vraiment du mal à obtenir des services de garderie et d'autres services de soutien.

**M. Bill Siksay:** Merci.

**Le président:** Merci.

Nous allons maintenant passer à la Dre Fry.

**L'hon. Hedy Fry (Vancouver-Centre, Lib.):** Je voudrais parler de la question de la reconnaissance professionnelle qu'a soulevée M. Siksay. Il est vrai, je crois, qu'il serait bon de mettre sur pied un modèle d'évaluation pancanadien mais il me paraît également dangereux de confier aux gouvernements le soin de décider qui a le droit d'exercer une profession. C'est là qu'entre en jeu la formation et les organismes professionnels. Ce que nous pourrions par contre faire serait de travailler avec les organisations professionnelles pour qu'elles créent, avec des fonds publics, un modèle pancanadien. C'est ce qui se passe, comme vous le savez, dans les métiers. Il y a le seuil rouge aujourd'hui; les ingénieurs viennent de le faire, et les médecins sont en train de le faire, de sorte que c'est un aspect sur lequel il est possible de travailler.

J'aimerais savoir ce que vous pensez de l'idée de créer un centre de recensement des meilleures pratiques, qui pourrait relever du gouvernement fédéral, et qui s'occuperait de ce que font les provinces, les municipalités ou des groupes comme le vôtre pour supprimer ces obstacles, pour que nous n'ayons pas à toujours réinventer la roue, parce que cela prend beaucoup de temps. Voilà la première question que je voulais poser, j'aimerais savoir si vous pensez que cela est raisonnable et faisable.

La deuxième chose est que j'aimerais savoir ce que vous pensez de l'idée d'amener les immigrants à s'établir dans des collectivités en dehors des grands centres? Comment pensez-vous que cela toucherait les femmes, compte tenu du fait qu'un bon nombre de femmes qui n'ont pas accès à leur profession ou qui sont sous-employées sont souvent venues au Canada en qualité de conjointe de l'immigrant principal, qui lui a un emploi? Cela constitue un problème. Si l'immigrant principal a un emploi dans une ville, et que l'épouse ne peut pas travailler dans cette ville, il y a un problème. Comment pensez-vous que l'on pourrait résoudre cette difficulté très concrète, à savoir que certaines femmes qui sont venues au Canada avec leur conjoint ne peuvent exercer leur profession, même si leur conjoint peut le faire, parce que c'est lui l'immigrant principal? Comment pourrait-on résoudre ces difficultés? Cela est possible dans les petites villes mais cela constitue un problème pour les familles traditionnelles qui ne veulent pas que la femme vive dans une ville et l'homme dans un autre, les enfants étant alors partagés entre les deux.

• (1400)

**Mme Shauna Paull:** Je vais d'abord répondre à cette question et je reviendrai ensuite à cette idée d'un centre de recensement, Hedy.

Lorsque nous avons examiné le programme des travailleurs étrangers et que nous avons parlé pour la première fois d'essayer de faciliter l'intégration des immigrants dans les régions rurales, cela nous a inquiétés parce que nous savions que dans notre province au moins, dans la plupart des collectivités à l'extérieur du lower mainland et des grandes collectivités—Vernon, Nanaimo et les autres—il existait fort peu de services capables d'apporter un soutien aux femmes faisant partie des minorités visibles. Dans ce contexte, compte tenu de la suppression de certains centres pour femmes et des réductions décidées par le gouvernement pour ce qui est des services sociaux de ce genre, une telle mesure nous inquiéterait.

Je peux dire qu'il existe un groupe assez dynamique à Vernon à l'heure actuelle qui participe au programme BCITP Net, qui est principalement composé de femmes, et je pense qu'on pourrait peut-être leur demander si elles ont des idées sur la façon d'offrir des services de soutien aux femmes.

Il serait difficile de séparer une famille d'immigrants au cours des premières années, et je peux imaginer que dans certains groupes cela serait considéré comme étant impossible. Cela force en fait un des conjoints à renoncer à sa carrière. C'est bien souvent la femme parce que elle—et bien, à cause de la discrimination fondée sur le sexe, mais aussi parce que...

**L'hon. Hedy Fry:** Nous savons tout cela.

**Mme Shauna Paull:** Oui, je sais que vous le savez.

Les femmes s'adaptent souvent plus vite et elles exercent également toutes sortes d'activités pour s'intégrer.

Je ne sais pas si j'ai bien répondu à votre question, Hedy. Je m'assurerais qu'il existe bien dans les petites communautés des services destinés aux femmes avant de proposer à des immigrantes de s'y établir.

• (1405)

**L'hon. Hedy Fry:** Mais la FCM, la Fédération canadienne des municipalités pourrait jouer un rôle dans ce domaine. Leur avez-vous parlé?

**Mme Shauna Paull:** Non.

**L'hon. Hedy Fry:** Ce serait une idée.

**Mme Shauna Paull:** Très bien.

Je travaille dans ce domaine depuis six ans environ et j'ai rencontré à une de mes premières réunions une personne qui travaillait sur la reconnaissance professionnelle depuis 30 ans et je dirais que la question n'a pas beaucoup évolué depuis. C'est pourquoi je pense qu'un centre de recensement des meilleures pratiques n'est pas une mauvaise idée. Je pense que cela se fait à chaque génération et il serait sans doute possible d'examiner ce qui a été fait et d'en tirer d'excellentes idées.

Je pense également qu'il existe un recoupement problématique entre ce genre de recensement, de recherche et de mécanismes de financement. Par exemple, les attentes des ONG à l'heure actuelle... Là encore, c'est en partie la raison pour laquelle les petites ONG communautaires éprouvent beaucoup de difficultés à l'heure actuelle, ce que nous déplorons. Mais nous sommes pratiquement obligés d'obtenir un financement de différentes sources et il faut également que ce financement soit renouvelé à la fin de la première année, parce que personne ne va nous accorder un financement de programme.

C'est pourquoi je pense qu'au lieu de faire une autre liste des meilleures pratiques, il serait préférable d'adopter une politique qui consisterait à accorder un financement de programme. Il doit bien exister quelque part des fonds pour les programmes pour que l'on puisse poursuivre les bonnes pratiques au lieu de mettre sur pied d'excellents projets pilotes qui ne durent qu'un an. La nouvelle se répand dans le groupe, les femmes commencent à arriver, et le programme disparaît. Cela décrit fort bien l'excellent travail qui a été réalisé ici—du travail axé sur les solutions et du travail qui pourrait vraiment faire disparaître ces obstacles.

**L'hon. Hedy Fry:** Merci.

**Le président:** Merci. Nous vous remercions d'être venue livrer votre témoignage. Nous vous en sommes reconnaissants. Lorsque notre rapport sera terminé, notre attaché de recherche vous en enverra un exemplaire.

**Mme Shauna Paull:** Merci beaucoup.

Bonne chance dans vos travaux.

**Le président:** Monsieur Kurland, vous connaissez la formule.

**M. Richard Kurland (éditeur en chef, Lexbase):** C'est un honneur et un privilège pour moi d'être ici et encore une fois, je serai bref.

Je vais d'abord dire quelques mots au sujet de Lexbase, et je n'ai qu'une seule recommandation à présenter aujourd'hui. Lexbase—et je résume—travaille à l'élaboration d'un système d'immigration canadien qui serait caractérisé par des règles transparentes, où la compassion serait exercée de façon uniforme, cohérente et contrôlée et dont la conception opérationnelle et l'administration seraient efficaces et rentables pour les contribuables.

J'aimerais aujourd'hui attirer l'attention du comité sur une technique sous-utilisée et qui permettrait d'épargner des millions de dollars qui est connue sous le nom d'«exploration de données» — exploration de données et technique de diffusion personnalisée. Je donnerais comme exemple concret la grosse société canadienne de logiciels qui a tenu le mois dernier une foire d'embauche, pour recruter une centaine d'analystes de système et de réalisateurs de logiciels, pour des postes permanents et à plein temps. Il existe une meilleure façon de faire.

Cette société canadienne aurait pu demander aux gestionnaires de programme d'immigration de Détroit, Los Angeles et Bucharest d'envoyer un courriel informant de cette offre les candidats à l'immigration qui sont des réalisateurs de logiciels ou des analystes de système et qui vont obtenir leur visa d'immigrant dans les 90 jours. Avec ce courriel, ces travailleurs spécialisés immigrants auraient pu communiquer directement avec leur employeur éventuel s'ils le souhaitent, et cet employeur aurait pu lui aussi communiquer directement avec ces employés potentiels en leur demandant leur curriculum vitae, en vérifiant leurs références, en effectuant des entrevues par téléphone, ou dans certains cas où il faut procéder à des entretiens personnels, par vidéoconférence.

Tous les gestionnaires de programme d'immigration possèdent à l'heure actuelle les moyens de faire de l'exploration des données. Le STIDI comporte une fonction qui permet d'imprimer la liste de tous les travailleurs spécialisés candidats à l'immigration en fonction de l'étape de traitement de leurs demandes, et en fonction de la classification nationale des professions ou CNP. L'expression à la mode pour décrire ce que fait l'ambassade lorsqu'elle envoie un courriel à un employé potentiel est «la technique de diffusion personnalisée». En combinant l'exploration de données et la technologie de diffusion personnalisée, on pourrait révolutionner la façon dont nous faisons notre travail.

Les économies en termes de coût sont considérables. Cette technique permet de réduire sensiblement les frais de recrutement qu'exposent les grandes sociétés canadiennes, ce qui ne peut que renforcer leur compétitivité sur la scène internationale. Parallèlement, il est possible de réduire les coûts d'établissement et d'intégration en faisant l'économie du processus de recherche d'emploi puisque les nouveaux immigrants auraient un emploi en arrivant au Canada. Tout cela est possible si l'on encourage le CIC à intégrer l'exploration de données et la technologie de diffusion personnalisée à sa pratique administrative. Il n'est pas nécessaire de modifier les règlements, ni la loi. Cela n'entraînerait aucun coût supplémentaire important, étant donné que le STIDI et le système de courriel peuvent faire ce travail. Cela ne soulève aucune question complexe de compétence fédérale-provinciale. Il n'y a à prendre de décisions politiques courageuses et le gouvernement fédéral pourrait récupérer la rémunération du personnel affecté à cette tâche auprès des employeurs potentiels, en ayant recours à la pratique habituelle de récupération des coûts.

L'exploration de données constitue donc une technique viable, immédiatement accessible, gratuite ou presque, qui permet de répondre au défi que constitue la reconnaissance de l'expérience et des titres de compétences étrangers que possèdent les immigrants. Tout ce qu'il faut, c'est faire bouger un peu le CIC.

Il existe, et je tiens à le signaler aux membres du comité, un certain nombre de gestionnaires de programme d'immigration qui sont ouverts à des idées nouvelles. Le comité ne les connaît sans doute pas mais j'aimerais attirer aujourd'hui votre attention sur un gestionnaire en particulier qui a un excellent dossier en matière d'innovation dans le domaine de la technologie de l'information.

C'est le 25 octobre 2004 que le gestionnaire de programme d'immigration du consulat canadien de Détroit, M. Philip Lupul, a décrit dans son rapport annuel de gestionnaire destiné à l'administration centrale du CIC ce qu'il avait fait. Détroit a utilisé de façon novatrice la technologie d'Internet dans le but de communiquer à sa clientèle, en particulier aux candidats à l'immigration, des renseignements utiles et à jour.

● (1410)

Les innovations apportées ont amélioré le système de repérage du traitement des dossiers par Internet qui permet aux clients d'avoir accès aux renseignements concernant le statut de leur demande 24 heures par jour et sept jours par semaine, au moment où cela leur convient. En particulier, Détroit a lancé l'utilisation d'Internet pour afficher les horaires des entrevues et pour demander aux candidats d'amener leur passeport lorsqu'un visa leur a été accordé. Il affirme que ce système a donné d'excellents résultats. Il a notamment permis d'épargner de l'argent en supprimant la nécessité d'utiliser le courrier, il a diminué le nombre des demandes de renseignements, facilité la réponse aux demandes de renseignements et renforcé la satisfaction des clients.

C'est pourquoi nous recommandons respectueusement au comité de demander au CIC d'examiner la possibilité de mettre en oeuvre l'exploration de données et la technologie de diffusion personnalisée et nous proposons également de retenir Détroit comme projet pilote, étant donné que l'équipe de fonctionnaires qui travaillent dans ce consulat a clairement manifesté une excellente compréhension de l'efficacité que peut apporter l'utilisation d'une technologie de l'information actuelle, tout en respectant les contraintes opérationnelles très strictes du programme d'immigration du Canada.

Ce n'est pas une solution qui peut s'appliquer à tous les métiers et professions ou à toutes les catégories d'employeurs mais il est possible avec cette seule mesure de réduire de façon importante les coûts systémiques des mesures destinées aux travailleurs qualifiés désireux d'émigrer au Canada immédiatement, sans exiger d'investissement supplémentaire et sans que le gouvernement soit amené à s'occuper de la reconnaissance des titres de compétences étrangers des immigrants. Le secteur privé pourrait le faire sans solliciter le contribuable canadien, pourvu que le CIC soit incité à utiliser ses propres ressources.

Merci, monsieur le président.

**Le président:** Merci.

Nous allons donner la parole à M. Mark.

**M. Inky Mark:** Merci, monsieur le président.

Voilà qui a l'air intéressant mais je me demande comment cela règle le problème de la reconnaissance professionnelle que nous connaissons ici? En fait, j'ai vu il y a quelque temps une émission de PBS Detroit qui traitait de ce sujet. Pour des emplois dans cette ville, cela pourrait sans doute fonctionner mais la difficulté que nous connaissons au Canada est d'amener les organisations professionnelles à reconnaître les titres de compétences étrangers. Ces organismes ont une attitude protectionniste et ils cherchent toujours à compliquer les choses. Il y a tant de problèmes et tous ceux qui sont assis à cette table les connaissent bien.

Comment voulez-vous faire? Comment contourner cet obstacle?

**M. Richard Kurland:** Il existe plusieurs solutions. Le système de sélection des travailleurs spécialisés ne repose plus sur la méthode axée sur l'emploi pour la délivrance des visas. Il s'agit donc aujourd'hui de transférer ce problème aux provinces pour ce qui est des métiers et des professions semi-spécialisés ou d'informer les candidats à l'immigration de ces difficultés pour éviter les surprises. Nous l'avons fait pour les médecins. Nous l'avons fait avec de nombreuses professions libérales, dont les membres étaient tenus de signer une lettre leur faisant savoir qu'ils n'obtiendraient probablement pas l'autorisation d'exercer leur métier ou leur profession.

C'est une question de risque. Les immigrants ne viennent pas au Canada sans se renseigner. Ce n'est pas du moins ce que j'ai constaté.

•(1415)

**Le président:** Meili.

**Mme Meili Faille (Vaudreuil-Soulanges, BQ):** Voulez-vous poser une autre question, Inky?

**M. Inky Mark:** Oui.

Je n'ai pas eu tout à fait cinq minutes, monsieur le président.

En fait, Richard, cette question a été soulevée ce matin, la question de la reconnaissance professionnelle.

Je constate que dans ma propre circonscription, même au sein de la profession médicale... Le Manitoba a recours aux services de médecins sud-africains et nous en avons beaucoup. La difficulté vient du fait que le Collège des médecins change constamment les règles. C'est de là que vient le problème.

**M. Richard Kurland:** Je dois absolument raconter au vice-président l'expérience que j'ai eu au Québec. Cela va prendre deux minutes, monsieur le président—je m'excuse à l'avance.

J'ai représenté plus d'une douzaine de détenteurs de diplômes médicaux étrangers, de médecins étrangers, dans la province de Québec. Je souscris aux commentaires que vous avez faits au sujet des obstacles que placent les corporations professionnelles mais j'ai utilisé un moyen original. J'ai créé des structures dans quatre facultés de médecine du Québec. J'ai demandé à chaque étudiant en médecine d'exercer des pressions sur cinq membres d'une corporation professionnelle québécoise et j'ai ensuite rencontré le président de cette corporation pour lui dire : «À votre prochaine assemblée annuelle, je vais présenter ma propre liste de membres du conseil des gouverneurs ou alors vous pouvez me donner 12 permis pour mes docteurs. C'est à vous de choisir.»

Il existe donc des façons de supprimer ces obstacles.

**M. Inky Mark:** Nous devrions probablement vous faire embaucher par la fonction publique pour régler tous ces problèmes.

**Le président:** Et bien, il faudrait certainement le nommer à un poste de la haute direction.

Madame Faille.

**Mme Meili Faille:** La première fois que j'ai rencontré M. Kurland, c'est quand j'étais gestionnaire de projet dans la direction de la planification et de l'analyse et que je m'occupais d'accès à l'information. Vous en souvenez-vous?

**M. Richard Kurland:** Oui.

**Mme Meili Faille:** Évidemment, la technologie aide beaucoup et c'est un outil très intéressant mais bien souvent il n'y a pas de financement et il faut pourtant former les gens pour qu'ils puissent utiliser cette technologie. Je sais que les outils sont là mais c'est une grosse machine, et il est peut-être plus complexe que nous le pensons de mettre tout cela en oeuvre de façon efficace et rapide. À l'époque

où je travaillais dans ce domaine, j'ai reçu un prix parce que j'étais une gestionnaire novatrice; la seule chose que j'avais faite était de veiller à ce que les fonctionnaires utilisent l'information disponible et qu'ils fondent leurs décisions sur cette information.

L'exploration de données est une technique très intéressante et vous l'utilisez à un niveau qui peut déboucher sur la technologie de la diffusion personnalisée. Il faut quand même mettre en place un système et cela coûte de l'argent, même si je comprends que la récupération des coûts pourrait...

Dans le cas du programme de sélection, on pourrait certainement faire bon emploi de la technologie et c'est ce que je comprends de votre commentaire...

[Français]

**M. Richard Kurland:** C'est exactement cela, madame la vice-présidente. Justement, j'ai consulté quelques personnes qui travaillent au sein de nos ambassades, et elles ont toutes la même idée. Cela n'est pas tellement cher, parce que le système de courriel est déjà en place. On n'a donc pas besoin de dépenser quoi que ce soit. De plus, le système de gestion CAIPS est déjà doté de cette fonction, comme vous le savez. La vraie dépense serait en termes de temps. Le temps est précieux. Dans les circonstances actuelles, nos agents et gestionnaires de programmes ne possèdent pas cette ressource. C'est cela, le problème.

[Traduction]

**Mme Meili Faille:** Merci.

**Le président:** Merci.

Monsieur Siksay.

**M. Bill Siksay:** Merci, monsieur le président et merci, monsieur Kurland.

Je me sens motivé par l'enthousiasme que vous manifestez pour ces solutions et c'est un aspect de vos visites que j'apprécie.

Je ne connais pas particulièrement ce domaine mais j'ai entendu dire que le nouveau système informatisé que le CIC met en place connaissait certains problèmes. Votre idée est-elle reliée à cette opération, est-ce qu'elle la concerne ou peut-elle être mise en oeuvre en utilisant ce système?

•(1420)

**M. Richard Kurland:** Oui. Mon idée ne prévoit aucunement d'utiliser ce système. C'est la seule façon de procéder.

Nous avons dépensé plus d'un tiers de milliard de dollars sur notre système de technologie de l'information depuis quelques années. Ce n'est pas la faute aux agents de première ligne; il y a eu toute une série de contrats et quelques problèmes d'organisation ou de gestion.

Nous ne l'utilisons pas. Nous avons uniquement besoin d'un dispositif de communication de l'information de gestion. Combien y a-t-il de programmeurs à Détroit? Voici leurs adresses de courriel, envoyons-leur un courriel. C'est tout.

**M. Bill Siksay:** Avez-vous déjà parlé de cela à des personnes du CIC?

**M. Richard Kurland:** Oui. Je parle officiellement en ce moment, je dois donc être prudent, parce que les gens s'attendent à obtenir des promotions au cours de leur carrière et pas le contraire.



J'ai parlé de cette possibilité jusqu'au sous-ministre, mais cela remonte à avant 2003. Pour ce qui est de nos agents de première ligne, je dirais que ceux qui s'y connaissent en informatique sont très en faveur d'un tel système mais ils ne peuvent pas faire grand-chose parce qu'ils n'ont pas la permission de parler de technologies novatrices avec d'autres personnes du secteur privé, en raison d'une interdiction administrative tout à fait légitime.

En fait, j'aimerais que le comité formule une recommandation à ce sujet ou qu'il approuve cette technique pour que nous puissions la mettre en oeuvre le moment venu, si la situation s'y prête.

**M. Bill Siksay:** Je réponds à ce que M. Mark a dit au sujet de faire assumer le risque par les candidats à l'immigration, et leur demander de signer une déclaration, notamment. D'autres témoins nous ont parlé de l'optimisme infini dont font preuve les immigrants qui viennent au Canada et que même s'ils signent une déclaration, cela ne veut pas dire qu'ils comprennent vraiment la situation à laquelle ils seront confrontés au Canada.

Avez-vous des...? Je suis franchement surpris que vous ayez fait cette déclaration.

**M. Richard Kurland:** Eh bien, c'est la solution, fournir davantage d'information au départ, transmettre cette information à nos partenaires prestataires de certains services, les consultants ou les avocats, en particulier dans les secteurs où ce groupe est représenté par un nombre important de ces tierces personnes.

Mais d'après mon expérience, les candidats à l'immigration ne pensent pas un mot de ce qu'ils signent. Ils pensent que c'est un autre formulaire.

**M. Bill Siksay:** Il faut donc des contacts personnels au moment de la présentation de la demande mais on nous a également dit que ce sont bien souvent les consultants ou les avocats en immigration qui laissent croire qu'il n'y a aucun problème au Canada.

**M. Richard Kurland:** Non, ce n'est pas ce que mon expérience m'a appris. Tous les avocats sans exception signalent les risques et invitent vivement les candidats à l'immigration qui travaillent dans le domaine médical à envisager d'autres professions que celle de médecin.

**M. Bill Siksay:** Vous parlez des avocats qui se trouvent ici au Canada.

**M. Richard Kurland:** Oui.

**M. Bill Siksay:** Et les consultants à l'étranger?

**M. Richard Kurland:** J'ai entendu des histoires d'horreur au sujet des consultants à l'étranger. Je place beaucoup d'espoir dans la nouvelle SCCI.

**Le président:** Monsieur Temelkovski.

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

Nous parlons de systèmes informatiques pour les requérants ainsi que pour les employés du CIC. On nous a beaucoup parlé du besoin criant de cours d'anglais langue seconde et de la nécessité de consacrer davantage de fonds à cette formation. À mon avis, la plupart des requérants et la plupart des utilisateurs d'ordinateurs doivent avoir une connaissance au moins moyenne de l'anglais pour pouvoir avoir accès à quoi que ce soit. Si l'on affiche ces renseignements sur un système informatique ou sur Internet, il faudra qu'ils soient formulés en termes juridiques. Ce ne sera pas en langage simple. Pensez-vous que cela puisse poser un problème?

**M. Richard Kurland:** Il est peu probable que les gens qui ne parlent pas anglais essaient d'immigrer au Canada dans la catégorie

des travailleurs qualifiés. Auparavant, cela était possible, mais maintenant les normes ont été relevées et sont sensiblement plus rigoureuses. La personne qui ne parle pas une des langues officielles ne peut obtenir les points exigés pour un travailleur qualifié.

Cette remarque concerne les régions du monde où aucune de nos langues officielles est la langue locale. C'est pourquoi il faut lancer des projets pilotes pour nous familiariser avec cette nouvelle technologie de l'information et c'est peut-être la raison pour laquelle il serait intéressant de lancer ces projets à Détroit ou à Bucarest. Des collègues et des agents des visas m'ont dit que dans de nombreux pays, les gens utilisent Internet de préférence au service de poste local ou au système local de communication. C'est le cas en Roumanie et en Bulgarie; c'est plus efficace. Cela vaut certainement la peine de l'essayer.

• (1425)

**M. Lui Temelkovski:** Je conçois que l'on puisse utiliser ce système à Détroit et peut-être en Europe de l'Ouest mais dans d'autres pays, cela soulèverait des problèmes.

**M. Richard Kurland:** Vous avez tout à fait raison de signaler que dans certains pays, les gouvernements essaient de dissuader le public d'utiliser Internet à cause du contenu politique que l'on peut trouver sur ce moyen de communication. Il faut donc contourner cet obstacle. La solution serait d'intégrer au sein du réseau national de technologie de l'information du pays en question un serveur qui respecterait les normes locales. Il serait ainsi possible d'isoler et de livrer les renseignements nécessaires.

**M. Lui Temelkovski:** Si la langue est un problème aussi mineur que vous le dites, comment se fait-il que les professionnels formés à l'étranger aient autant de mal à s'établir ici?

**M. Richard Kurland:** Les données du CIC que j'ai obtenues grâce à la Loi sur l'accès à l'information ont très peu changées au cours des années. Je ne sais pas comment l'expliquer. Je peux simplement dire qu'il y a un élément de notre système qui a un effet discriminatoire. Je sais que certains membres du comité n'en seront pas très surpris mais c'est là que réside principalement le problème.

**Le président:** Merci.

Colleen.

**Mme Colleen Beaumier (Brampton-Ouest, Lib.):** Je vais devoir revenir un peu en arrière parce que je dois embaucher beaucoup de gens : à part eBay, je n'y connais absolument rien à l'informatique.

J'aimerais aborder quelques questions. Premièrement, je sais que les gens sont très mal informés. L'Inde est un pays que je connais bien : j'y passe beaucoup de temps et un bon nombre de mes électeurs et de mes associés en sont originaires. Vous avez parlé des consultants à l'étranger et je dirais qu'il y a de nombreux résidents locaux qui exploitent ces entreprises de consultants. En fait, une de ces entreprises qui interviewait deux ingénieurs m'avait invité et j'ai dit aux ingénieurs : «Je serais ravie que vous veniez au Canada mais je me demande si vous êtes vraiment prêts à conduire un taxi pendant au moins cinq ans?» Ils ont été très surpris.

Que pouvons-nous faire, d'après vous, pour atténuer la déception de ces gens à qui des consultants ont déclaré qu'ils allaient dans un pays où les rues étaient pavées d'or?

L'autre aspect est que les candidats à l'immigration doivent parler une des deux langues officielles. Lorsqu'il y a une pénurie de travailleurs et d'ouvriers spécialisés et semi-spécialisés dans la construction, comment pouvons-nous remédier à cette pénurie alors que la plupart de ces personnes connaissent les métiers demandés mais n'ont pas les compétences linguistiques exigées? Devrions-nous assouplir cette règle?

**M. Richard Kurland:** À New Delhi, le gestionnaire de programme et les chefs des services aux immigrants et aux non-immigrants ont trouvé la solution. Ils arrêtent systématiquement de communiquer avec les requérants s'ils ne sont pas représentés par un avocat ou par un membre de la SCCI. Je suis fier de dire qu'ils ont trouvé la bonne solution et qu'ils sont en train de faire disparaître les consultants incompetents. Cela leur demande beaucoup de travail mais ils parviennent à le faire et c'est un aspect que je suis de très près.

Pour ce qui est des exigences linguistiques et l'exemple des travailleurs de la construction ou des ouvriers non spécialisés pour lesquels l'anglais et le français n'est pas un élément essentiel pour l'exécution de leur travail, je pense que le système d'immigration canadien a été conçu pour confier la gestion de ces travailleurs aux provinces. En effet, ces derniers peuvent répondre aux besoins du marché du travail régional, de sorte que la province est bien placée pour aménager l'arrivée de ces travailleurs parce que c'est elle qui doit absorber les coûts d'établissement et d'intégration de ces personnes. On pourrait également penser à restreindre la mobilité, la mobilité interprovinciale, de ces personnes pendant un certain temps. C'est un choix à faire.

Dans l'ensemble, je ne vois pas l'utilité d'exiger des aptitudes linguistiques des personnes qui vont travailler dans la construction. La Colombie-Britannique a besoin de travailleurs de la construction si elle veut respecter les obligations qu'entraîne la venue des Jeux olympiques.

• (1430)

**Mme Colleen Beaumier:** Très bien, merci.

**Le président:** Merci.

Dre Fry, je vous en prie.

**L'hon. Hedy Fry:** Merci.

Monsieur Kurland, il me semble que je vous vois bien souvent ces jours-ci.

Une des difficultés que soulève l'intégration à la main-d'oeuvre canadienne de travailleurs formés à l'étranger est qu'il existe de nombreux obstacles et de nombreux intéressés dans ce domaine. Ce problème ne pourra être résolu qu'en collaborant avec tous les intéressés. Si vous parlez à certains syndicats, ils vous diront qu'il n'y a pas de pénurie de travailleurs dans la construction, qu'il y a déjà beaucoup de gens qui ne travaillent pas à temps plein dans les métiers de la construction, qui ne travaillent qu'une partie de l'année pour différentes raisons, que nous devrions permettre à ces travailleurs de se rendre dans les régions où il y a du travail et qu'il y a déjà dans la province de nombreux travailleurs qui pourraient être recyclés parce qu'ils n'ont pas la formation désirée.

Les syndicats ont également fait remarquer qu'il était essentiel que les travailleurs aient certaines connaissances linguistiques. Dans le cas des électriciens, on m'a dit que le code des électriciens en Colombie-Britannique avait à peu près la taille d'un petit annuaire de téléphone. Il est donc essentiel que ces personnes connaissent les termes techniques associés à leur travail. Je pense qu'il sera toujours important de travailler ensemble—le gouvernement fédéral consacre

20 millions de dollars à ces mesures chaque année—les syndicats, les associations de travailleurs de la construction et les provinces pour offrir ce genre de service. Il ne suffit pas de dire : «Eh bien, vous êtes un travailleur de la construction et vous n'avez pas besoin de compétences linguistiques». Il est en fait très important que les travailleurs comprennent les codes parce que nous savons que les codes jouent un rôle essentiel.

Je ne voulais donc pas tant poser une question que faire un commentaire au sujet de la complexité de cette question et également au sujet de la nécessité de collaborer avec nos partenaires pour fournir certains services. Nous ne pourrions pas le faire seuls. Personne ne peut le faire seul.

**M. Richard Kurland:** Je souscris pour l'essentiel aux commentaires de la Dre Fry. Je me souviens avoir témoigné devant votre comité il y a plusieurs années sur une question semblable, sinon identique; on voulait que les syndicats et les associations d'employeurs puissent faire passer à l'avance des entrevues, par vidéoconférence, aux travailleurs possédant des compétences non techniques. Je pense que la proposition consistait à rassembler dans une même salle—dans un pays ou un autre—disons des électriciens, et de demander aux représentants du syndicat de vérifier par vidéoconférence s'ils possédaient les compétences linguistiques exigées pour une profession particulière. Il y a des solutions de ce genre. Ce projet a été étudié par l'Université de la Colombie-Britannique, qui pourrait prêter son réseau de communications pour les vidéoconférences effectuées dans ce but. J'ai également parlé de la possibilité d'avoir à l'étranger des salles pour organiser des vidéoconférences.

Tout le monde reconnaît donc qu'il y a des problèmes. Il faudrait concentrer nos efforts sur la recherche de solutions, même si nous n'avancions qu'un métier à la fois.

**L'hon. Hedy Fry:** Je pense que c'est ce que nous avons l'intention de faire.

**Le président:** Merci, monsieur Kurland. Permettez-moi de dire que le comité apprécie vos observations. Vous nous donnez un point de vue qui n'est pas celui que nous obtenons habituellement. C'est pourquoi je vous remercie.

• (1435)

**M. Richard Kurland:** C'est toujours un plaisir. Je vous souhaite une bonne journée.

**Le président:** Très bien. Nous allons entendre ensuite le Special Advisory Committee on Diversity Issues de la ville de Vancouver, et le Filipino Nurses Support Group.

Nous allons faire une pause d'une minute et nous reprendrons ensuite nos travaux.

• (1435)

(Pause)

• (1438)

**Le président:** Très bien, pour commencer, nous allons entendre les représentants de la ville de Vancouver qui vont parler des questions qui touchent la diversité.

Madame Turner, vous avez cinq minutes.

**Mme Holly Turner (City of Vancouver's Special Advisory Committee on Diversity Issues):** Merci.

Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité, bonjour. Je m'appelle Holly Turner et j'ai le plaisir de vous présenter, pour le compte de l'Advisory Committee on Diversity Issues, les recommandations portant sur la question de la reconnaissance de l'expérience et des titres de compétence étrangers des immigrants.

Le City of Vancouver Advisory Committee on Diversity Issues est un comité nommé par la ville qui a pour mission de travailler sur les questions d'accès et de participation des différentes communautés qui résident dans la ville, y compris les nouveaux arrivants et les immigrants, à tous les aspects des affaires municipales. Je suis accompagnée aujourd'hui par Olga Shcherbina et Baldwin Wong, qui sont également des membres du comité. Baldwin s'occupe de planification sociale pour la ville de Vancouver.

C'est la mission qui a été confiée au Advisory Committee on Diversity Issues et qui consiste à favoriser la participation des nouveaux arrivés dans la ville de Vancouver—sur le plan social, économique et professionnel—qui nous a amenés à nous intéresser à la reconnaissance des titres de compétence des immigrants.

D'après le recensement de 2001, 46 p. 100 des résidents de Vancouver sont nés à l'étranger. Vancouver vient en tête de toutes les municipalités de la Colombie-Britannique parce qu'elle a attiré 31 p. 100 de tous les nouveaux immigrants entre 1996 et 2001.

Depuis cinq ans, la République populaire de Chine est le principal pays dont viennent les immigrants qui arrivent en Colombie-Britannique et à Vancouver, suivie par les Philippines et Hong Kong. Le profil des nouveaux immigrants indique qu'ils sont jeunes, 35 p. 100 ont moins de 20 ans, et très instruits—44 p. 100 des requérants primaires possèdent des diplômes universitaires ou supérieurs. Cependant, le taux de pauvreté chez les immigrants récents est de 50 p. 100, si l'on utilise le seuil de faible revenu, contre 23 p. 100 chez les non-immigrants.

Le comité consultatif de la ville a recensé six grands défis auxquels font face les immigrants qualifiés qui arrivent à Vancouver et dans sa région. Pour les fins de notre exposé, nous allons énumérer chacun de ces défis en proposant ensuite une recommandation à son sujet.

Le premier défi est que les travailleurs spécialisés candidats à l'immigration ont besoin d'avoir accès à des renseignements réalistes concernant les possibilités d'emploi dans leur profession avant d'arriver au Canada. Nous croyons savoir que les immigrants ne reçoivent pas toujours des renseignements pertinents ou suffisants concernant les possibilités locales d'emploi avant d'arriver au Canada, ce qui explique qu'ils n'aient pas des attentes réalistes à l'égard des perspectives d'emploi une fois arrivés au Canada.

Nos recommandations comprennent ce qui suit :

En moyenne, le processus d'obtention d'un visa à l'étranger en vue d'immigrer au Canada prend de un à quatre ans pour les candidats à l'immigration. Pendant cette période, il doit être possible d'informer les candidats des conditions exigées pour la reconnaissance de leurs titres de compétence ainsi que de leur donner accès à des services d'évaluation de leurs titres de compétence et à des ressources leur permettant de compléter leurs connaissances pour qu'elles soient conformes aux normes canadiennes.

Les services offerts aux immigrants avant leur arrivée au Canada pourraient comprendre des cours d'anglais reliés aux exigences professionnelles canadiennes. Ces cours pourraient être offerts à l'étranger par le gouvernement canadien en partenariat avec des organismes locaux. De plus, les ambassades canadiennes pourraient fournir des renseignements au sujet des conditions d'obtention de la

reconnaissance professionnelle dans les différentes régions du Canada.

Le gouvernement canadien peut, en partenariat avec des associations professionnelles comme les comptables et les conseillers financiers, fournir des renseignements reliés à l'emploi dans les ambassades ou sur les sites Web concernant l'immigration, en particulier pour les pays qui envoient les plus forts pourcentages d'immigrants au Canada, comme la Chine, l'Inde, les Philippines, l'Iran et l'Europe de l'Est.

Le deuxième défi que nous avons identifié est que les travailleurs spécialisés immigrants qui arrivent à Vancouver ont besoin de l'appui des employeurs locaux et des organismes professionnels. Le pourcentage de travailleurs spécialisés immigrants qui arrivent à Vancouver est le plus élevé au Canada mais comme nous l'avons mentionné il y a un instant, les revenus des immigrants récents sont beaucoup plus faibles que ceux de la population locale. L'incapacité d'avoir accès à un emploi décent est sans doute la principale raison de l'augmentation de la pauvreté chez les immigrants récents.

Nos recommandations comprennent les points suivants. Il faut que le gouvernement tienne compte—avant d'élaborer et de financer des programmes dans la région de Vancouver—du fait que la plupart des entreprises qui embauchent sont des petites et moyennes entreprises. Cela veut dire que ces employeurs ne sont pas vraiment en mesure de répondre aux besoins de leurs nouveaux employés, notamment de leur fournir une formation linguistique spécialisée ou une formation technique. Il faut donc élaborer des solutions novatrices qui vont aider les employeurs à embaucher des immigrants et à reconnaître leurs compétences professionnelles.

On pourrait envisager d'accorder des subventions salariales aux professionnels dont les compétences n'ont pas encore été reconnues, tout comme le gouvernement accorde une aide au revenu ou des prestations d'assurance-emploi à certaines personnes, aux jeunes et aux personnes souffrant d'une incapacité.

Dans le cas des médecins étrangers, le gouvernement fédéral devrait s'entendre avec la province pour financer davantage de postes de médecins résidant en Colombie-Britannique. Nous recommandons de faire passer de six à 25 ou 30 les postes de résidents créés en Colombie-Britannique.

● (1440)

Le troisième défi est la sous-valorisation des titres de compétence professionnelle par les employeurs. Les employeurs ne sont pas sensibilisés à l'importance de reconnaître les titres de compétence des nouveaux immigrants et ils ne savent pas non plus à qui s'adresser pour obtenir les services d'organismes de reconnaissance professionnelle fiables.

Un rapport du B.C. Business Council de juin 2004 montre que la majorité des employeurs sont prêts à embaucher des immigrants spécialisés mais un bon nombre d'entre eux ne savent pas comment recruter ces immigrants qualifiés et éprouvent de la difficulté à évaluer les titres de compétence de ces personnes.

Nous recommandons d'encourager le gouvernement fédéral à s'associer avec des organismes capables d'évaluer les titres de compétence dans le but de proposer et de vendre des services de reconnaissance professionnelle aux employeurs locaux et aux entreprises. Les fonds fédéraux pourraient être remis à des organismes provinciaux qui assureraient la prestation de ces services. De plus, le gouvernement fédéral pourrait conclure des partenariats avec des associations du domaine des ressources humaines en vue d'informer les professionnels des ressources humaines de l'intérêt et des avantages qu'offre la reconnaissance des titres de compétence étrangers.

Le quatrième défi que nous avons identifié est l'absence de cohérence dans les méthodes d'évaluation des titres de compétence professionnels, ainsi que l'instruction et l'expérience. Il y a un manque de liens et de collaboration entre les associations professionnelles provinciales et nationales. Cette absence soulève des problèmes particulièrement complexes lorsque ces groupes ont adopté des processus et des conditions de reconnaissance professionnelle particulièrement strictes. Dans l'ensemble, il y a un manque de cohérence dans l'évaluation des titres de compétence étrangers au Canada.

Nous recommandons d'encourager le gouvernement fédéral à établir des partenariats avec des organismes professionnels provinciaux et nationaux dans le but d'élaborer une méthode uniformisée d'évaluation des titres de compétence étrangers. Le gouvernement fédéral pourrait financer, en association avec les organismes régulateurs nationaux ou provinciaux, des projets consistant à évaluer les programmes professionnels offerts dans les pays d'où viennent un grand nombre d'immigrants.

Le cinquième défi est l'absence de programme d'emplois provisoires pour les immigrants professionnels. Les emplois provisoires donnent aux immigrants la possibilité d'améliorer leurs compétences et donc leurs chances d'obtenir un emploi. Ces programmes ont aussi pour effet d'encourager les employeurs à embaucher des professionnels formés à l'étranger parce qu'ils les connaissent mieux.

Les recommandations portent sur l'augmentation de financement permanent accordé par le gouvernement à des programmes d'emplois provisoires comme le mentorat, les stages, et les programmes de recyclage professionnel accélérés. Le gouvernement peut financer les organismes professionnels de réglementation pour qu'ils s'associent à des établissements d'enseignement pour mettre au point des programmes de formation et d'emplois provisoires destinés aux professionnels formés à l'étranger. Mentionnons, parmi les programmes d'emplois provisoires qui donnent de bons résultats en Colombie-Britannique, le projet pilote destiné aux ingénieurs formés à l'étranger, qui a été mis sur pied l'année dernière, et la mise en route d'un projet pilote médical canadien financé en 2005 par le gouvernement provincial dans le St. Paul's Hospital de Vancouver.

Le dernier défi que nous avons identifié est la nécessité pour le gouvernement de faire preuve de leadership et d'assurer la collaboration entre les intéressés. Il existe une perception selon laquelle les principaux intéressés, à savoir les différents paliers de gouvernement, les organisations non gouvernementales et les employeurs n'unissent pas leurs efforts pour régler cette question. Malgré la gravité de cette question, il semble que le gouvernement ne s'attaque pas vigoureusement aux problèmes que soulève la reconnaissance des titres de compétence.

Notre recommandation comprend notamment l'élaboration d'un cadre réaliste regroupant les gouvernements et les intéressés,

combinée à un plan de mise en oeuvre clair et à l'affectation de ressources financières suffisantes. Il est très souhaitable d'amener le monde des affaires à participer à l'élaboration de ce cadre et du plan de mise en oeuvre.

À l'heure actuelle, ni le secteur public ni le secteur privé n'ont exprimé la volonté de prendre des mesures dans ce domaine en Colombie-Britannique. La stratégie d'accès à l'emploi pour les immigrants, EASI, est mise en oeuvre par un regroupement d'organismes oeuvrant dans divers secteurs en Colombie-Britannique qui a été mis sur pied pour lutter contre les obstacles auxquels font face les travailleurs spécialisés immigrants. Toutefois, la mission finale de cet organisme n'est pas claire et tous les intéressés n'ont pas exprimé la volonté de s'engager à long terme avec cet organisme. Le gouvernement fédéral peut s'associer à l'EASI pour mettre au point une approche plus globale en Colombie-Britannique, en renforçant notamment la représentation des employeurs, des entreprises et des notables.

En conclusion, un rapport récent de Statistique Canada mentionne qu'en 2017, on prévoit que 53 p. 100 de la population du grand Vancouver sera composée de membres des minorités visibles. Cette évolution démographique, qui découle en partie de l'immigration, posera des défis immenses à la vie économique et sociale de la région de Vancouver.

Dans les années qui viennent, les entreprises qui voudront exercer leurs activités dans un Vancouver multiculturel devront reconnaître et valoriser la contribution des nouveaux arrivés, y compris de nos immigrants professionnels, qui apportent avec eux non seulement des atouts culturels et linguistiques mais également un ensemble unique de compétences professionnelles obtenues à l'étranger.

Je vous remercie.

•(1445)

**Le président:** Allez-y, madame Farrales.

**Mme Sheila Farrales (membre, Filipino Nurses Support Group):** Je représente ici le Filipino Nurses Support Groupe ou FNSG.

Le FNSG défend les intérêts des infirmières philippines au Canada. La majorité d'entre elles sont venues dans le cadre du programme concernant les aides familiaux résidents ou PAFR dans des conditions discriminatoires parce qu'on accorde trop peu de points aux infirmières formées à l'étranger pour qu'elles puissent venir en qualité d'immigrantes indépendantes. La situation est très différente de celle qu'ont connue les infirmières philippines recrutées dans les années 60 et 70 qui ont travaillé dès leur arrivée comme infirmières grâce à des accords de réciprocité.

Nous sommes en contact avec plus de 600 infirmières et nous en avons aidé plus de 160 à devenir des infirmières autorisées en Colombie-Britannique. Nous avons mis sur pied des programmes communautaires que nous offrons depuis une dizaine d'années.

Le travail que nous effectuons dans le domaine de la défense des intérêts de nos membres nous amène à présenter des recommandations dans les quatre catégories suivantes : l'immigration et le programme concernant les aides familiaux résidents, le programme des candidats de la province, la reconnaissance professionnelle et l'appui aux initiatives communautaires. Nous espérons que vous lirez le mémoire que nous avons présenté où vous trouverez davantage de renseignements.

Je vais commencer par l'immigration et le programme concernant les aides familiaux résidents. Le gouvernement fédéral devrait réviser les accords de réciprocité signés dans les années 60 et 70. Les infirmières philippines qui sont arrivées dans le cadre de ces accords de réciprocité ont non seulement réussi à s'intégrer et à s'établir professionnellement mais surtout, ces infirmières ont joué un rôle indéniablement positif et essentiel dans l'amélioration du système de soins de santé du Canada. Aujourd'hui, les infirmières qui ont été formées aux Philippines, en particulier celles qui se trouvent déjà au Canada, peuvent apporter la même contribution.

La deuxième question est la résiliation anticipée, sans condition et sans pénalité, des contrats PAFR pour les infirmières formées aux Philippines qui ont obtenu le statut d'infirmière autorisée au Canada. Les infirmières philippines qui ont obtenu le statut d'infirmière autorisée pendant qu'elles font partie du programme concernant les aides familiaux résidents devraient obtenir leur résidence permanente immédiatement, ce qui favoriserait leur promotion sociale et leur donnerait le droit d'exercer leur profession. De plus, le recours à ces infirmières est une façon peu coûteuse de remédier à la pénurie qui existe dans ce domaine dans le système de santé du Canada.

Troisièmement, le PAFR ne devrait plus faire partie du programme destiné aux travailleurs temporaires du CIC. Les soignants, quelle que soit leur formation, devraient faire partie d'une catégorie d'immigrants comprenant des travailleurs qualifiés qui peuvent obtenir immédiatement la résidence permanente. L'octroi immédiat de la résidence permanente renforcera leurs droits et leurs possibilités en matière d'immigration.

La deuxième catégorie est celle du programme des candidats de la province, le PCP. Le PCP, dont le partenaire fédéral est le CIC, est un mécanisme qui peut être efficace pour promouvoir le droit des infirmières formées à l'étranger de pratiquer leur profession. Nous recommandons cependant ce qui suit :

Premièrement, les centaines d'infirmières philippines qui se trouvent déjà en Colombie-Britannique et les milliers d'entre elles qui résident dans les diverses régions du Canada devraient obtenir immédiatement leur reconnaissance professionnelle et devenir des candidats prioritaires aux programmes des candidats de la province.

Deuxièmement, les infirmières formées aux Philippines qui répondent aux conditions du PCP devraient pouvoir résilier, sans condition et sans pénalité, de façon anticipée le contrat qu'elles ont conclu dans le cadre du programme concernant les aides familiaux résidents. En qualité d'arbitre final en matière d'attribution de la résidence permanente aux candidats du PCP, le CIC doit garantir que la résiliation anticipée du contrat PAFR ne constitue pas un motif permettant de refuser la résidence permanente.

La troisième catégorie est la reconnaissance des diplômes. L'initiative qu'a lancée le gouvernement, en particulier sous la direction du secrétaire parlementaire du ministre de la CIC, qui porte spécialement sur les titres de compétences étrangers, pourrait permettre d'obtenir ce qui suit : la standardisation nationale du processus de reconnaissance professionnelle, un processus qui facilite la mobilité interprovinciale de la main-d'oeuvre que constituent les infirmières autorisées; et deuxièmement, donner aux infirmières formées aux Philippines la pleine reconnaissance de leurs titres de compétences de façon à renforcer leurs droits économiques et à l'égalité au Canada. Dans le cadre du processus de standardisation nationale de la reconnaissance professionnelle, les infirmières formées aux Philippines possédant des diplômes d'infirmière obtenus aux Philippines doivent être reconnues et

obtenir le statut d'infirmière autorisée et non pas celui de simple infirmière diplômée.

La dernière catégorie est l'appui aux initiatives communautaires.

• (1450)

Comme cela est décrit dans le mémoire que nous présentons, le travail qu'a accompli le FNSG pour renforcer la capacité de notre organisme, soutenir la formation des membres et promouvoir les droits économiques à l'égalité des infirmières philippines a donné des résultats positifs et concrets. Cependant, le FNSG et ses initiatives communautaires sont gravement sous-financées. C'est pourquoi nous recommandons que des fonds publics soient attribués à des organismes communautaires comme le FNSG, qui appuie activement la promotion des professionnels formés à l'étranger.

C'est pourquoi nous demandons au comité permanent d'examiner sérieusement nos recommandations. Celles-ci sont fondées sur notre recherche et nos programmes communautaires. Nous espérons qu'elles seront adoptées rapidement parce qu'elles proposent des solutions rentables qui assureront la pleine participation et intégration des infirmières philippines et autres formées à l'étranger.

**Le président:** Merci.

Monsieur Noorani.

**M. Naem (Nick) Noorani (président et directeur général, Canadian Immigrant Magazine):** Merci.

Je m'appelle Nick Noorani. Je vous remercie de m'avoir invité.

Il arrive un moment où il faut reconnaître ses erreurs et ses lacunes et où les excuses et les dénégations doivent céder la place à des actions. Le gouvernement a décidé de s'attaquer au problème que pose la reconnaissance de l'expérience et des titres de compétence étrangers des immigrants. Comme le ministre Joe Volpe me l'a dit lorsqu'il a assisté à la cérémonie d'attribution de la citoyenneté tenue à Vancouver au mois de mars, il existe aujourd'hui la volonté politique de faire quelque chose à ce sujet. Mais que faire? L'objectif de cette audience est de solliciter des conseils sur les mesures à prendre. C'est une question qui comporte de nombreux aspects et il est évident qu'il n'y a pas de solution magique qui résoudra ce problème de jour au lendemain.

Il faut prendre de nombreuses mesures, notamment discuter avec les organismes de réglementation comme les associations médicales et d'ingénierie, il faudra que les divers paliers de gouvernement collaborent au sujet des politiques et du financement des programmes connexes, et prendre des initiatives ciblant les employés, par exemple. Je vais axer mon exposé sur la participation des employeurs canadiens, qu'il s'agisse de petites ou de grandes entreprises.

Nous sommes un pays multiculturel. C'est ce que dit la loi mais qu'en est-il en pratique? Le ministre Volpe m'a mentionné que les employeurs sont un peu lents à agir. Ils ne sont pas prêts à reconnaître les titres de compétence étrangers. C'est là le coeur du problème : le gouvernement a formé le projet multiculturel très louable d'attirer au Canada des travailleurs qualifiés, des professionnels et des entrepreneurs. Il veut des immigrants qui puissent apporter une contribution à l'économie canadienne, compenser la faiblesse de notre croissance démographique et les pénuries de main-d'oeuvre et enrichir la mosaïque de notre société multiculturelle. Le ministre Volpe a déclaré, par exemple, qu'il voit Citoyenneté et Immigration Canada comme un service de recrutement mais cette vision ne se traduit pas toujours par des gestes concrets sur le marché de l'emploi. Les employeurs n'ont pas encore adopté complètement cette vision, même si ce sont eux qui profiteraient le plus de l'arrivée d'immigrants qualifiés.

À l'automne dernier, le Forum des politiques publiques a diffusé une étude sur le rôle des employeurs dans le débat sur l'immigration. Voilà ce qui a été constaté. D'après les 2 000 employeurs canadiens interrogés, les employeurs canadiens ont en général une attitude positive à l'égard des immigrants. Voilà qui est très bien. Mais cette étude a également permis de constater qu'un bon nombre d'entre eux ne tiennent pas compte des immigrants lorsqu'ils planifient leurs besoins en ressources humaines, et lorsqu'ils embauchent des immigrants, c'est souvent dans des postes qui ne correspondent pas à leurs capacités. Cette étude montre également que de nombreux employeurs ne sont pas encore convaincus de l'intérêt d'embaucher des immigrants. Ils s'accrochent à des perceptions qui retardent l'intégration des immigrants au monde du travail.

Par exemple, la moitié des répondants ont déclaré que, pour travailler dans leur entreprise, il faut une expérience de travail canadienne et que l'expérience de travail étrangère n'est pas toujours considérée comme étant l'équivalent d'une expérience canadienne. Et pourtant on dit aux candidats à l'immigration au Canada qu'il existe de nombreuses possibilités d'emploi dans ce pays. Il est évident que ce que l'on dit aux immigrants avant qu'ils n'arrivent au Canada et ce qu'ils constatent une fois arrivés sont deux choses fort différentes.

Il est toutefois compréhensible que les employeurs hésitent à embaucher les nouveaux arrivés. D'après une enquête effectuée par le WMCA de Vancouver en 2004, les employeurs craignent que les immigrants ne s'adaptent pas à leur nouvel emploi, à cause de difficultés linguistiques ou de leur incapacité à communiquer efficacement dans le milieu des entreprises canadiennes. Il ne faut pas se le cacher, les employeurs cherchent principalement à faire de l'argent. C'est pourquoi ils n'aiment pas prendre des risques qui pourraient diminuer leurs bénéfices. Pourquoi devraient-ils embaucher quelqu'un qui aura peut-être besoin d'une période d'orientation un peu plus longue? À long terme, ils reconnaissent que cela pourrait être avantageux mais à court terme pourquoi courir un risque?

Que peut donc faire le gouvernement? J'aimerais vous présenter quelques suggestions. Une campagne d'information axée sur les employeurs? Certainement. Le gouvernement devrait lancer une campagne d'information ciblant les employeurs et portant sur les avantages qu'offre un milieu de travail diversifié, en utilisant des réussites comme le groupe financier RBC. Il pourrait également placer des annonces publicitaires dans les publications commerciales de façon à faire connaître les compétences qu'apportent les immigrants, parler à des groupes d'hommes d'affaires lorsqu'ils organisent des conférences, etc. De plus, une partie de ces efforts devraient viser les petites entreprises, qui sont encore plus réticentes que les grosses sociétés, à prendre des risques. Des programmes de

mentorat subventionnés? Certainement. On pourrait donner comme exemple le programme Career Bridge de Toronto, un programme de mentorat, en particulier lorsque le gouvernement assume une partie du risque financier en subventionnant le salaire de l'immigrant pendant la période de stage.

• (1455)

Je ne serais pas surpris si les employeurs sautaient sur la possibilité d'avoir une aide à court terme subventionnée. Cela donnerait aux immigrants la possibilité de montrer à leurs employeurs ce qu'ils peuvent faire.

D'après les données concernant le programme Career Bridge, de nombreux employeurs sont impressionnés par ces travailleurs et les conservent ensuite dans des postes à temps plein. Même si les employés n'obtiennent pas un emploi permanent, ils obtiennent au moins cette fameuse expérience canadienne, si difficile à acquérir. Tout le monde y gagne. Le gouvernement devrait non seulement subventionner ce genre de programmes, aussi bien des programmes généraux que des programmes adaptés à certains secteurs industriels dans les différentes régions du pays, mais il devrait également mettre sur pied un programme officiel de mentorat au sein de la fonction publique.

Il me semblerait également intelligent de donner aux nouveaux arrivants des cours sur la culture d'entreprise et le monde du travail au Canada. En plus de suivre des cours avancés d'anglais langue seconde, tous les travailleurs qualifiés devraient suivre un cours général sur la culture d'entreprise au Canada, qui pourrait être combiné à des stages en milieu de travail. Si un immigrant détenait un certificat prouvant qu'il comprend les différences qui existent entre la façon de faire des affaires au Canada et celle de son pays d'origine, l'employeur hésiterait peut-être moins. Un cours de ce genre pourrait être offert en ligne, et les candidats à l'immigration pourraient suivre ce cours avant leur arrivée au Canada dans le cadre du processus de leur demande de visa.

Donner aux employeurs un avantage fiscal ou une subvention salariale lorsqu'ils donnent à un nouvel arrivé son premier emploi dans un domaine en rapport avec ses titres de compétence. Cela ne devrait soulever aucune difficulté. Le gouvernement fournit déjà aux employeurs des incitatifs, des subventions, des filets de sécurité pour des groupes comme les jeunes, les premières nations, les bénéficiaires de l'assurance-emploi et les personnes handicapées, qui font également face à des obstacles pour pénétrer sur le marché du travail, alors pourquoi ne pas en accorder aux immigrants qui font face eux aussi à de nombreux obstacles pour trouver un emploi correspondant à leurs capacités? Cela ne veut pas dire faire le taxi pour un chirurgien.

Le gouvernement doit envisager d'accorder des subventions salariales ou des crédits d'impôt aux sociétés qui embauchent des immigrants. Voici deux brefs exemples. Le premier est une stratégie d'emploi pour les jeunes. Avec cette stratégie, le gouvernement aide les jeunes qui ont du mal à se trouver du travail en offrant des subventions salariales aux employeurs des secteurs public, privé, et à but non lucratif, qui créent des emplois d'été reliés à la carrière des étudiants du secondaire et du postsecondaire. Étant donné que le gouvernement reconnaît que les immigrants constituent une source importante de travailleurs susceptibles de combler la pénurie de travailleurs qualifiés, il devrait adopter une stratégie semblable à leur endroit.

Pour les personnes qui ont droit à l'assurance-emploi, il existe un programme de subventions salariales ciblées, qui a le même but. Là encore, les immigrants se trouvent dans une situation comparable à celle des jeunes et des bénéficiaires de l'assurance-emploi. Ils ont du mal à se trouver du travail. Pourquoi les immigrants seraient-ils le seul groupe qui fait face à des défis semblables aux autres et qui ne bénéficierait pas d'une aide gouvernementale? C'est peut-être parce que les immigrants ne sont pas perçus comme constituant un seul groupe, mais des groupes différents répartis en fonction de critères ethniques ou professionnels. Il est temps que le gouvernement considère les immigrants comme constituant un seul groupe qui fait face à des défis particuliers, quelle que soit l'origine ethnique ou la profession de ses membres.

Enfin, il faudrait mettre sur pied un programme dans le secteur public qui encouragerait les organisations gouvernementales à donner aux nouveaux arrivés leur premier emploi qualifié, qu'il soit temporaire ou permanent. Le gouvernement est un des principaux employeurs au Canada et il devrait donner le bon exemple en créant un groupe de travail sur l'équité au travail où seraient représentés différents groupes; le gouvernement n'a pas vraiment invité les immigrants à participer à l'élaboration de ses pratiques en matière d'embauche. Il embauche les jeunes dans le cadre de programmes éducatifs en alternance. Si le gouvernement attribuait de la même façon des stages aux immigrants, cela ne profiterait pas seulement à lui en tant qu'employeur et à l'immigrant en tant qu'employé, mais cela ferait du secteur public un bon modèle pour les employeurs du secteur privé.

En conclusion, même si le Canada est perçu comme un pays multiculturel, cette vision ne s'est pas encore traduite complètement dans la réalité. Les employeurs ont besoin d'incitations pour qu'ils prennent le risque apparent d'embaucher un nouvel immigrant formé à l'étranger et qui a peu ou pas d'expérience canadienne. Nous ne pouvons pas demander aux employeurs qui, par nature recherchent les bénéficiaires, à faire une chose parce que c'est la bonne chose à faire. Ils doivent savoir en quoi cela les avantagera. Saisissons cette occasion de leur dire.

Merci.

• (1500)

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous allons commencer par une période de question et réponse de cinq minutes.

Monsieur Mark.

**M. Inky Mark:** Merci, monsieur le président.

Merci d'être ici. Je sais que vous vous intéressez tous au sort des personnes qui arrivent au Canada.

On a fait remarquer une chose intéressante au comité il y a quelques jours. Quelqu'un a demandé pourquoi le gouvernement avait choisi une cible de un pour cent. Je ne pense pas qu'il le savait non plus. On a simplement choisi un pour cent. Quelqu'un a dit que ce chiffre était mentionné dans le livre rouge libéral.

Du côté positif, nous sommes très heureux qu'ils soient ici. Mais du côté négatif, cela revient un peu à mettre la charrue avant les boeufs. Il est bon de fixer des chiffres. Politiquement, c'est très très bien. Mais que faire avec ces personnes? Le gouvernement a un dossier exécutable pour ce qui est d'embaucher les immigrants. Pour lui, il s'agissait simplement de chiffres.

Nous savons que les secteurs public et privé doivent prendre des initiatives. Les grandes villes américaines montrent que les entreprises privées peut obtenir d'excellents résultats parce qu'elles

prennent des mesures très ciblées et très précises et les sociétés savent exactement qui elles doivent recruter pour faire quel genre de travail. Le risque que pose cette solution est que nous ne savons pas très très quel effet cela aura-t-il sur ces personnes. Par exemple, si nous évaluons les demandeurs d'emploi pendant qu'ils se trouvent encore à l'étranger, est-ce que cela va avoir une influence sur le nombre des immigrants? Si nous voulons attirer des immigrants, si nous voulons que chaque immigrant qui arrive au Canada ait un travail, cela risque de ralentir tellement le processus qu'il pourrait se bloquer.

Vous pourriez peut-être me dire s'il faut commencer par les emplois ou les titres de compétence et si cela devrait se faire à l'étranger ou au Canada.

**M. Naeem (Nick) Noorani:** Je pense que le gouvernement pourrait donner l'exemple et c'est de cela dont je parle.

Je ne demande pas que l'on mette sur pied des programmes spéciaux. Je dis simplement que si le gouvernement traite correctement les immigrants et qu'il ne pose pas à ceux qui posent leur candidature à un emploi les mêmes questions que posent aujourd'hui les employeurs potentiels, cela donnerait aux immigrants le sentiment qu'on ne va pas toujours leur demander s'ils ont une expérience canadienne pour entrer dans la fonction publique.

Je pense que les différents paliers de gouvernement pourraient clairement montrer qu'ils sont favorables aux immigrants.

• (1505)

**M. Inky Mark:** Le problème que nous connaissons aujourd'hui est qu'il y a des immigrants qui possèdent des compétences étrangères que notre culture et notre système d'éducation ne reconnaissent pas. Il est facile de dire ce n'est pas notre faute, c'est la faute aux autres—c'est la faute de la province, la faute de la municipalité. C'est toujours la faute de quelqu'un d'autre, vous le savez.

**M. Naeem (Nick) Noorani:** Monsieur Mark, il s'agit de savoir qui fera le premier pas, si ce sera une initiative du secteur privé ou une initiative gouvernementale.

**Mme Leah Diana (membre/organisatrice, Filipino Nurses Support Group):** J'aimerais également répondre à cette question.

Les infirmières philippines, par exemple, résident déjà dans la province. Comme l'a dit Sheila, il existe un mécanisme efficace qui permet de reconnaître la compétence des infirmières formées à l'étranger, comme le programme des candidats de la province, auquel participe le CIC et qui a le dernier mot pour ce qui est d'accorder le droit d'établissement. Malheureusement, le programme des candidats de la province, notamment en Colombie-Britannique, n'a pas réussi à atteindre l'objectif consistant à répondre aux besoins actuels en matière d'infirmières. Par exemple, 149 infirmières seulement ont été recrutées dans le cadre de ce programme en Colombie-Britannique. C'est un chiffre très inférieur aux besoins, qui étaient de l'ordre de 1 000 postes d'infirmière au moment où l'entente a été signée.

Lorsque nous examinons les chiffres, nous constatons que le programme des candidats de la province a permis de reconnaître les compétences de cinq infirmières originaires des Philippines. Il y a donc beaucoup de choses à améliorer dans ce programme et il faut mettre en place un mécanisme qui permette réellement de reconnaître les compétences des infirmières philippines qui se trouvent déjà dans la province. Nous comptons parmi nos membres 600 infirmières philippines. Un bon nombre d'entre elles ont posé leur candidature au programme des candidats de la Colombie-Britannique, mais l'organisme administratif, Health Match B.C., n'a pas communiqué avec elles, et ne leur a pas répondu.

C'est pourquoi j'invite le CIC à examiner la façon dont est mis en oeuvre ce programme en Colombie-Britannique, pour veiller à ce qu'il reconnaisse... et pour qu'il veille à ce que les infirmières philippines qui se trouvent déjà en Colombie-Britannique soient recrutées en priorité.

**Le président:** Merci.

Monsieur Siksay.

**M. Bill Siksay:** Merci, monsieur le président.

Merci à tous pour vos exposés; ils ont été très utiles.

Je voulais simplement signaler qu'on parle souvent du programme concernant les aides familiaux résidents, habituellement en des termes assez négatifs, puisqu'on a parlé de «discrimination», le terme que, je crois, vous avez utilisé, madame Farrales, parce que vous vous intéressez à ce programme. Et pourtant ce programme existe depuis des années sans qu'il ait été modifié et nous le critiquons encore. Je veux donc vous dire que je suis tout à fait en faveur des suggestions faites au sujet de la catégorie des travailleurs qualifiés. Il semble que chaque fois que des gens nous parlent de ce programme, ils présentent une analyse incroyable approfondie qui montre que ce programme a été mis en oeuvre au détriment... et nous savons pourtant que ce programme est très important pour les personnes qui y participent et pour les familles qui ont besoin d'aides familiaux au Canada. Je trouve franchement embarrassant de constater qu'après toutes ces années et toutes ces analyses, ces problèmes perdurent.

J'aimerais demander à M. Noorani de nous parler des réussites qu'ont connues dans ce domaine les petites et moyennes entreprises. Vous avez parlé de la RBC et dit que c'était une réussite, mais c'est une grande entreprise. Nous savons que le gouvernement a décidé d'agir mais j'espère qu'il va utiliser un autre système que celui dont il s'est servi pour les forces armées, parce que nous pourrions nous trouver dans une situation très difficile s'il y avait des menaces, parce qu'il semble qu'il faut au gouvernement beaucoup de temps pour répondre aux besoins des nouveaux arrivants ou de ceux qui arrivent.

Connaissez-vous des initiatives du secteur privé prises par des petites et moyennes entreprises qui ont donné de bons résultats et qui pourraient servir de modèles? Si ces initiatives sont des réussites, pourquoi ne sont-elles pas imitées plus largement?

**M. Naem (Nick) Noorani:** Une de ces réussites est assis devant vous, monsieur Siksay. Je suis diplômé d'un programme de RHDC, une initiative qui donne aux bénéficiaires de l'AE la possibilité de participer à un programme d'entrepreneuriat. Mon magazine a été créé grâce à ce programme et je peux dire que c'est un excellent programme à qui je dois le succès de ma revue.

Je travaille avec les immigrants. C'est ma passion et c'est ma vie.

Des personnes qui ont suivi un cours au BCISIT, qui est une des divisions de BCIT, nous ont raconté une histoire intéressante. Il y avait un couple allemand et un couple chinois qui ont été embauchés par une entreprise qui s'est servi de leurs compétences linguistiques, monsieur Siksay, pour augmenter les bénéfices de la société, parce que ces personnes étaient en mesure de pénétrer des marchés, dans lesquels le propriétaire n'avait jamais réussi à s'introduire parce qu'il était canadien; il ne possédait pas les connaissances linguistiques et culturelles qui lui aurait permis de pénétrer ces marchés. Ce sont là des histoires que nous publions régulièrement dans notre revue.

Je pense donc que notre revue rejoint ce groupe mais est-ce que cela se fait également à une plus grande échelle? Je dirais que non. Il est regrettable que ce soit les nouvelles sensationnelles qui fassent les manchettes et non pas ce genre de réussites.

Je vais simplement vous lire cette phrase :

Le propriétaire Glen Young... affirme que «en embauchant... et Dang..., ma société a, du jour au lendemain, multiplié par trois ses capacités linguistiques et est en mesure de répondre beaucoup plus rapidement à ses clients étrangers.»

Il faut que cela se sache, il faut en parler. Il faut que les employeurs puissent dire : «Vous savez, j'ai entendu parler des possibilités qu'offre la Chine. Ce pourrait être l'occasion de faire des affaires en Chine ou en Inde. Que suis-je en train de faire? Pourquoi ne suis-je pas actif dans ces pays? Pourquoi ne pas externaliser certains services?»

Oui, il existe des possibilités, mais malheureusement, les initiatives sont rares.

Merci.

● (1510)

**M. Bill Siksay:** Je voulais poser une question aux représentants du Special Advisory Committee on Diversity Issues de la ville de Vancouver.

Certains organismes qui s'occupent de l'établissement d'immigrants nous ont rapporté que la question de la reconnaissance professionnelle suscitait de plus en plus de réactions de frustration chez les immigrants, et que ces personnes à qui l'on a fait miroiter les possibilités qui existaient pour elles au Canada arrivent ici et constatent que ce n'est pas le cas. Je me demande si vous avez constaté l'apparition d'un sentiment de colère et de frustration et si vous pensez que c'est une question sociale grave pour la ville de Vancouver qu'il existe un groupe de personnes qui sont soit frustrées parce que leurs titres de compétence ne sont pas reconnus et qui pensent qu'elles ont été incitées à venir ici sous de faux prétextes, ou qui vivent dans la pauvreté alors qu'elles s'attendaient à vivre dans des conditions bien meilleures et à améliorer leur niveau de vie.

Est-ce que cet aspect est devenu une question sociale importante à Vancouver?

**M. Balwin Wong (City of Vancouver's Special Advisory Committee on Diversity Issues):** Oui, je pense que nous mentionnons dans le mémoire que l'augmentation du taux de pauvreté, chez les nouveaux immigrants en particulier, est un phénomène qui nous inquiète. Le chômage et le sous-emploi sont beaucoup plus répandus chez certains groupes de nouveaux immigrants. Nous n'avons pas fait d'études approfondies dans le but de connaître le nombre réel de ces personnes mais d'après les chiffres fournis par Statistique Canada, il semble que cette tendance se renforce et cela nous incite à nous y intéresser davantage.

**Le président:** Merci.

Monsieur Temelkovski, vous avez la parole.

**M. Lui Temelkovski:** Merci, monsieur le président.

Vous avez parlé du fait que les immigrants arrivaient au Canada en ayant des attentes tout à fait irréalistes. Savez-vous qui suscite ces attentes chez eux et de quelles sortes d'attentes il s'agit?



**Mme Olga Scherbina (City of Vancouver's Special Advisory Committee on Diversity Issues):** Je suis une immigrante et en fait, j'ai eu beaucoup de chances, parce qu'avant de venir ici, j'avais accès à l'Internet, j'ai donc pu faire de la recherche. Je m'y connais en informatique et j'ai pu savoir grâce à Internet quel était le genre de postes que je pourrais obtenir lorsque je serais au Canada avec mon éducation, et j'ai pu connaître les conditions qu'il fallait remplir pour obtenir un diplôme de comptabilité ou d'économie, et quels étaient les diplômes exigés pour certains genres de postes.

Il y a cependant des catégories d'immigrants—par exemple les ingénieurs, les médecins, les infirmières, les professions réglementées—qui ne peuvent se procurer facilement ce genre de renseignements au moment où ils demandent à émigrer au Canada. Il faut, comme cela a été mentionné, un à quatre ans pour obtenir un visa. Il faut ensuite attendre pendant trois à quatre ans pour avoir une entrevue avec un agent d'immigration, et au cours de cette entrevue, vous n'obtenez pas ce genre de renseignements. On pense que c'est à vous de faire ce genre de recherche, et cela est très bien si vous avez accès à un ordinateur et si votre anglais est suffisamment bon pour comprendre les renseignements assez complexes qui figurent sur les sites Web, et si vous avez la chance de trouver ce genre de renseignements sur des sites Web.

C'est pourquoi je pense—et nous sommes tous d'accord sur ce point—que ces attentes ne sont pas réalistes et qu'il faudrait essayer de régler ce problème. Il est vrai qu'il y a beaucoup de gens qui arrivent au Canada avec des attentes tout à fait irréalistes.

• (1515)

**M. Lui Temelkovski:** Mais s'agit-il des attentes de ces personnes ou est-ce le personnel qui travaille dans nos bureaux à l'étranger qui leur donne ces attentes, ou encore serait-ce les consultants en immigration qui travaillent dans ces pays—ou toutes ces personnes?

**Mme Olga Scherbina:** Je pense que ce sont toutes ces personnes, plus un manque d'information.

**M. Lui Temelkovski:** C'est un manque d'information?

**Mme Olga Scherbina:** C'est un manque d'information et il est très difficile d'avoir accès à ces renseignements.

**M. Lui Temelkovski:** Très bien, je voudrais savoir, pour aller un peu plus loin, si les associations professionnelles collaborent avec les services d'immigration?

**Mme Olga Scherbina:** Oh non, pas du tout. Il est impossible de trouver cette information. Prenons le cas d'un immigrant chinois qui veut présenter une demande pour émigrer au Canada. Il peut aller sur un site Internet où il trouvera tous ces formulaires de demande. Mais il n'y a pas d'information concernant la reconnaissance professionnelle et ce que vous devez savoir si vous êtes ingénieur, médecin, infirmière ou professeur et que vous voulez vous établir au Canada. C'est à vous d'effectuer cette recherche et il est très important de savoir tout cela dès le départ.

J'ai rencontré des gens qui m'ont dit que s'ils avaient su qu'il y avait tous ces obstacles, ils ne seraient probablement pas venus au Canada.

**M. Lui Temelkovski:** Nous parlons donc des immigrants économiques qui représentent 60 p. 100 des immigrants, et non pas des 40 p. 100 qui viennent dans la catégorie de la famille?

**Mme Olga Scherbina:** Et bien, pour la catégorie de la famille, effectivement, cela est plus facile. Si vous parrainez quelqu'un, vous pouvez sans doute lui expliquer que si cette personne vient ici, elle ne pourra peut-être pas travailler comme médecin parce qu'elle a

50 ans et qu'elle ne pourra pas réussir à tous ces examens et étudier la langue.

Mais encore une fois, je pense parfois qu'il est très important—60 p. 100 est un chiffre très élevé—que les personnes qui veulent émigrer au Canada et qui s'attendent à ce que leurs compétences, leur expérience et leur formation soient reconnues, comme elle est reconnue au cours de l'entrevue, soient interrogées au sujet de leur éducation et de leur expérience, compte tenu du contexte canadien. On les interroge en fait sur le genre de diplôme qu'elles possèdent. Le nombre d'années d'expérience qu'elles ont. On ne leur demande pas le nombre d'années d'expérience canadienne ou occidentale qu'elles ont.

**M. Lui Temelkovski:** Vous parlez de l'entrevue.

**Mme Olga Scherbina:** Oui.

**M. Lui Temelkovski:** Pensez-vous que l'on devrait poser cette question?

**Mme Olga Scherbina:** Non.

**M. Lui Temelkovski:** Exactement.

**Mme Olga Scherbina:** Je pense qu'il faudrait changer les choses ici.

**M. Lui Temelkovski:** Je pense que Sheila voulait dire quelque chose au sujet de la question de savoir si on leur fournissait des renseignements inexacts ou si on créait chez eux des attentes trop élevées et M. Noorani voulait également ajouter quelque chose.

**Mme Sheila Farrales:** Je veux parler de ce sujet. Je ne pense pas que le problème vienne des attentes. Les infirmières formées aux Philippines émigrent au Canada pour des raisons économiques. Cela vient du fait que la pauvreté gagne du terrain aux Philippines. Leur seul choix est de venir ici comme aides familiaux résidents. Ce n'est donc pas une question d'attente, c'est simplement qu'elles n'ont pas d'autres solutions.

De notre point de vue, celui du Filipino Nurses Support Group, elles devraient avoir la même possibilité que les autres d'améliorer leur situation et de développer toute leurs capacités.

**M. Lui Temelkovski:** Merci.

**Le président:** Madame Fry.

**L'hon. Hedy Fry:** Merci.

Je voulais poser une question à Olga et ensuite, une à Sheila.

Olga, le gouvernement fédéral est en train d'élaborer, en collaboration avec les provinces, les universités et les organismes professionnels de réglementation, un projet concernant un guichet unique. Pensez-vous que l'on devrait pouvoir avoir accès à ce guichet dans la langue principale du pays étranger? De sorte que dans une mission canadienne, le guichet devrait être accessible dans la langue du pays et pas nécessairement uniquement en anglais ou en français.

Deuxièmement, pensez-vous que les gens qui viennent au Canada pour passer des examens devraient pouvoir le faire dans leur première langue et non pas en anglais ou en français? C'est la question que je voulais vous poser.

Sheila, bravo, comme toujours. Vous avez présenté un excellent exposé. À l'heure actuelle, dans le programme concernant les aides familiaux résidents, les infirmières philippines qui participent à notre programme n'ont apparemment pas droit aux indemnités de formation de l'AE. J'aimerais savoir si c'est bien le cas.

Deuxièmement, si nous pouvions élaborer un plan à long terme dans lequel nous définirions, avec les associations d'infirmières et les organismes professionnels des infirmières, le nombre des infirmières dont nous aurons besoin au cours des dix prochaines années, disons, pensez-vous que les infirmières philippines pourraient venir au Canada non pas comme des aides familiaux résidents mais plutôt directement comme des infirmières, parce que nous avons besoin d'elles?

Nick, vous avez suggéré de lancer une campagne de sensibilisation du public pour que les employeurs comprennent les avantages qu'offre la diversité. Comment pensez-vous que cette campagne devrait se faire? Il a été mentionné à plusieurs reprises que c'était là une mesure essentielle.

Merci.

• (1520)

**Mme Olga Scherbina:** Voulez-vous que je réponde en premier?

**Le président:** Oui.

**Mme Olga Scherbina:** Pour ce qui est du guichet, ce serait une excellente chose que ce guichet puisse être consulté dans d'autres langues que l'anglais et le français. Les renseignements devraient être faciles à comprendre, je veux dire par là que le niveau de l'anglais utilisé pour ce guichet devrait pouvoir être compris par quelqu'un qui apprend l'anglais depuis au moins deux ans. Si, par exemple, la majorité des immigrants venaient de la Chine, le guichet pourrait être en chinois, et les gens y auraient accès de cette façon.

Cela dépend de la façon dont vous voulez faire connaître ce guichet. La plupart des immigrants sont capables de lire l'anglais. Mais si vous voulez le rendre accessible en d'autres langues, comment le faire connaître aux immigrants potentiels qui vivent dans d'autres pays? Là encore, c'est une question qui porte sur les façons d'avoir accès à ce guichet.

La deuxième question portait sur les examens. Je ne pense pas que les professionnels devraient pouvoir passer ces examens dans leur langue, parce qu'ils vont travailler ici au Canada et les langues officielles sont l'anglais et le français. Mais s'ils avaient la possibilité de passer ces examens en anglais chez eux, avant de venir au Canada, ce serait une excellente chose. Ils passent beaucoup de temps à ne rien faire en attendant ces visas et ces entrevues et s'ils avaient la possibilité de passer ces examens avant de venir au Canada, ce serait une excellente chose pour eux.

**Mme Leah Diana:** Je vais répondre à votre question.

Pour ce qui est de votre question au sujet de l'assurance-emploi, je dirais que oui, les aides familiaux résidents versent des cotisations pour ces programmes de prestation, comme l'assurance-emploi et la retraite, etc. Malheureusement, s'ils ne remplissent pas la condition qui exige 24 mois de résidence, ou s'ils n'ont pas respecté une des conditions imposées par le programme concernant les aides familiaux résidents et qu'ils sont expulsés, ces cotisations, les fonds qu'ils ont versés ne leur sont pas remboursés.

Pour ce qui est du recrutement des infirmières philippines et des besoins en infirmières au cours des 10 prochaines années, on a fait beaucoup d'études sur la pénurie d'infirmières. Je peux vous fournir certaines données statistiques. L'Association des infirmières et infirmiers du Canada prévoit qu'en 2011, on aura besoin de 50 à 113 000 infirmières et que d'ici 2006, la Colombie-Britannique pourrait perdre jusqu'à 30 000 infirmières parce qu'en Colombie-Britannique, ces infirmières seront en moyenne âgées de 55 ans et plus. Il y aura donc une très grave pénurie d'infirmières.

Pour ce qui est des stratégies visant à combler cette pénurie d'infirmières... la stratégie à long terme passe par une entente de réciprocité. Si le CIC peut réviser cette entente, un peu comme celle qui a été mise en oeuvre dans les années 60 et 70, à l'époque où le Canada faisait face à une pénurie d'infirmières comparable—peut-être pas aussi grave qu'elle l'est actuellement mais comparable... Pour ce qui est d'une stratégie immédiate ou à court terme, on pourrait avoir recours, à titre de stratégie visant à combler la pénurie d'infirmières, au programme des candidats de la province, mais pour ce qui est de l'immédiat et du court terme... Il faut reconnaître les compétences des infirmières qui sont déjà ici, ne pas donner la priorité au recrutement d'infirmières à l'étranger et ne pas dépenser des fonds pour le faire; il faut d'abord recruter celles qui se trouvent déjà ici dans la province et dans les autres provinces...

• (1525)

**M. Naeem (Nick) Noorani:** Merci, madame Fry.

Je vais répondre à votre question qui portait sur les façons de sensibiliser les employeurs à ces questions. Une des idées dont nous avons parlées consistait à faire de la publicité dans les revues commerciales. Quel est le genre de publicité qui pourrait amener le propriétaire d'une petite ou moyenne entreprise... à réagir et à se dire je devrais peut-être penser à embaucher des immigrants? C'est exactement le genre d'articles que nous publions dans notre revue. Ce sont des articles qui amèneraient les employeurs canadiens à se dire que cela présente des avantages, cette entreprise a réussi à s'introduire dans le marché chinois, ou dans le marché indien, ou dans un marché qu'elle n'aurait pas pu autrement aborder.

Je crois qu'il est temps de profiter des compétences qu'apportent les immigrants, et l'une de ces compétences est leur capacité à faire affaire avec leur pays d'origine. C'est un actif considérable pour nous. Nous parlons souvent de prendre la parole devant des groupes d'hommes d'affaires, au cours de conférences et de foires commerciales et de fournir aux employeurs de l'information sur les programmes de mentorat.

Je pense que l'Institut du Dominion fait d'excellentes choses dans ce domaine. Il participe à l'initiative Passages to Canada.

Là encore, lorsque je pense à ce sujet, je vois le secteur privé; je pense que la Banque TD parraine ce projet. Cela se fait donc déjà. Les gens s'aperçoivent que c'est avantageux.

L'Institut du Dominion a récemment contacté plusieurs personnes, et j'ai eu l'honneur d'être une d'entre elles. Cet institut nous a demandé de parler à divers groupes, comme le Club Rotary et d'aborder la question de la diversité en milieu de travail.

Je crois qu'il nous faudra en arriver là. Dans dix ans, la situation du marché de travail sera complètement différente. Comment allons-nous nous y adapter?

**Le président:** Merci.

Monsieur Siksay.

**M. Bill Siksay:** Je voulais parler avec les gens du Filipino Nurses Support Group des accords de réciprocité qui existaient auparavant. Ce n'est pas un sujet que je connais particulièrement mais je me demandais si vous pouviez m'en dire davantage et pourquoi vous pensez que ce genre d'accord pourrait être utile.

**Mme Sheila Farrales:** Cela me paraît très important parce qu'en fait, il n'y a pas très longtemps que le Canada a mis en vigueur ces accords, cela remonte à quelques dizaines d'années seulement. Je sais que c'était l'accord...

Allez-y.

**Mme Leah Diana:** Il existait dans les années 1960 et 1970 un accord de réciprocité, on pourrait parler de réciprocité de fait, selon lequel les infirmières formées aux Philippines venant des États-Unis ou qui vont directement des Philippines pour émigrer au Canada obtenaient immédiatement le droit d'établissement, immédiatement un emploi et immédiatement elles pouvaient travailler. Elles pouvaient ainsi compléter et améliorer leurs compétences professionnelles. Il n'y avait aucun obstacle qui les empêchait de travailler immédiatement au Canada en qualité d'infirmières.

**M. Bill Siksay:** Savez-vous pourquoi le gouvernement a mis fin à ces programmes? Est-ce que le système de santé s'est effondré parce qu'il y avait des gens sans expérience canadienne qui travaillaient dans nos hôpitaux? Je blague, bien sûr.

**Mme Leah Diana:** Lorsqu'on étudie l'histoire de l'immigration, on constate que, lorsqu'il y a besoin de main-d'oeuvre, on ouvre les portes, et quand on n'a plus besoin de main-d'oeuvre, on les ferme. À la fin des années soixante-dix et au début des années quatre-vingt, on craignait une crise économique et les besoins de main-d'oeuvre étaient plus faibles, les portes n'étaient donc pas aussi ouvertes qu'avant.

• (1530)

**M. Bill Siksay:** Que savez-vous de l'expérience qu'ont vécue les infirmières qui se sont intégrées au système? Est-ce que cela s'est fait assez facilement?

**Mme Leah Diana:** Oui. En fait, nous avons interrogé, dans le cadre d'un projet de recherche, des infirmières philippines qui étaient arrivées à la fin des années cinquante des États-Unis et aussi, à la fin des années 1975-1976. Pendant cette période de l'histoire canadienne, les infirmières philippines arrivaient au Canada, parlaient à un employeur qui leur disait oui, il y a du travail. Ces infirmières s'adressaient ensuite au service d'immigration, obtenaient leur résidence permanente et commençaient à travailler immédiatement.

**M. Bill Siksay:** Étonnant.

**Le président:** Je vous remercie. Le comité apprécie beaucoup vos commentaires et nous allons préparer un rapport. Nous espérons qu'il débouchera sur l'adoption de mesures législatives.

Merci pour votre contribution. Lorsque le rapport sera prêt, M. Dolin veillera à vous en envoyer un exemplaire. Merci.

Nous allons entendre maintenant SUCCESS.

• (1531)

(Pause)

• (1535)

**Le président suppléant (M. Bill Siksay):** Reprenons, si vous le voulez bien.

Nous allons entendre à nouveau des représentants de SUCCESS. Lilian To et Thomas Yeung sont ici pour présenter un exposé. Je connais Thomas parce qu'il travaille tout à côté de ma circonscription, en fait; le bureau de SUCCESS sur l'avenue Kingsway est juste à côté. Je m'y suis rendu récemment avec mon collègue Peter Julian de Burnaby—New Westminster et j'y ai rencontré Thomas, et d'autres membres du personnel ainsi que leurs étudiants. Nous avons eu une excellente réunion. Nous sommes retournés dans ses bureaux quelques semaines plus tard pour assister à un forum sur l'immigration.

Nous avons cinq minutes pour l'exposé et ensuite, une période de 20 à 25 minutes pour les questions et les commentaires des membres du comité. Bienvenue encore une fois.

**Mme Lilian To (directrice générale, Success):** Merci.

Je pense que j'ai rencontré un certain nombre d'entre vous plus tôt ce matin. Merci de nous avoir invités.

J'ai présenté SUCCESS plus tôt ce matin. Nous sommes un organisme de services communautaires qui fournit toute une gamme de services destinés à aider les immigrants à s'intégrer et à s'établir au Canada.

L'emploi est bien sûr un aspect central lorsqu'il s'agit d'aider les immigrants à s'établir et à s'intégrer et à apporter leur contribution à notre pays. Nous avons sept centres d'aide à l'emploi dans le lower mainland qui ont pour mission d'aider les immigrants à se trouver du travail. Nous obtenons un taux de réussite de 80 à 90 p. 100, parce qu'un certain nombre de nos programmes sont financés par Développement des ressources humaines Canada.

Cependant, 40 p. 100 seulement des personnes qui trouvent un emploi trouvent un emploi pour lequel elles ont reçu une formation. Cela se reflète très bien dans les rapports de Statistique Canada qui indiquent que quatre immigrants sur dix, habituellement, réussissent à travailler dans la profession pour laquelle ils ont été formés.

J'aimerais parler aujourd'hui de la reconnaissance professionnelle mais il me paraît important de vous faire part de nos préoccupations au sujet du financement actuel, qui touche en fait directement la reconnaissance des titres de compétence étrangers.

Notre première préoccupation concerne la formule nationale de financement de l'établissement, parce que lorsque les immigrants réussissent à s'intégrer, ils obtiennent des emplois dans des professions et des métiers. Le premier aspect que je veux mentionner au sujet de la formule nationale de financement de l'établissement... J'ai un document que j'aimerais vous remettre plus tard; en cinq minutes, je vais vous donner un simple aperçu général.

Comme vous le savez, le financement qu'accorde le ministère de l'immigration et de la citoyenneté du gouvernement fédéral n'a pas été modifié depuis neuf ans, malgré l'évolution de l'immigration. À l'extérieur du Québec, cela représente environ 173,2 millions de dollars, pour toutes les provinces. Cela malgré l'augmentation du nombre des immigrants.

En 1998, 175 000 immigrants sont arrivés au Canada et en 2004, il y en avait 236 000. Par contre, le financement de l'établissement pour toutes les provinces à l'exception du Québec n'a pas augmenté au cours de ces neuf années. Cela veut dire qu'il n'y a pas suffisamment de fonds destinés à aider les immigrants à s'intégrer dans notre pays.

Surtout, pour ce qui est des services comparables, étant donné que le financement fédéral n'a jamais bougé, la Colombie-Britannique reçoit proportionnellement un pourcentage plus faible de ce financement. Même si le nombre des immigrants a augmenté—nous recevons davantage d'immigrants—en pourcentage, il y en a encore plus qui vont à Toronto; c'est la raison pour laquelle notre financement diminue. Nous obtenons environ 8 millions de dollars de moins que nous recevons au départ, même si en fait nous recevons davantage d'immigrants.

C'est la raison pour laquelle lorsque le gouvernement fédéral a attribué des fonds à la province, il y a eu une réduction du financement accordé des organismes de services. C'est ce qui explique, d'une certaine façon, que la Colombie-Britannique n'offre une formation linguistique que jusqu'au troisième niveau, qui correspond en fait au «niveau moyen inférieur»—alors que dans les autres provinces, le Manitoba donne des cours jusqu'au niveau huit et que l'Ontario est passé au niveau six—ce qui veut dire que de nombreux immigrants spécialisés n'ont pas accès au marché du travail ou à une formation linguistique de niveau supérieur. Cela constitue pour eux un obstacle considérable à la reconnaissance de leurs titres de compétence, parce qu'ils ne sont pas en mesure d'utiliser comme ils le pourraient les compétences qu'ils ont acquises à l'étranger.

Quant à la responsabilité financière, nous sommes en Colombie-Britannique et la moitié du financement fédéral est versé dans les recettes générales. Il y a donc en fait moins de fonds pour donner aux immigrants une formation linguistique destinée à les préparer à intégrer le marché du travail.

● (1540)

Il y a toute la question de l'accès des immigrants aux professions et aux métiers. Comme vous le savez bien sûr, le nombre des immigrants qui arrivent au Canada a augmenté mais leur capacité linguistique a diminué. En 1981, 67,5 p. 100 des immigrants avaient une bonne connaissance de l'anglais alors qu'en 1996, par exemple, il n'y en avait que 54 p. 100. Cependant, le niveau d'instruction des immigrants a augmenté. Il y a davantage d'immigrants qui ont obtenu un diplôme universitaire alors que le nombre des autres immigrants n'a pas bougé. Ceux qui sont nés au Canada ne sont pas aussi bien instruits mais leur niveau de revenu est également beaucoup plus bas.

Comme vous le savez fort bien, les immigrants ont beaucoup de mal à se trouver du travail dans leur profession et leur métier mais parallèlement, le Canada a besoin de professionnels qualifiés à cause du vieillissement de la population et de la diminution du taux de natalité.

Plusieurs raisons différentes sont à l'origine des barrières qui empêchent les immigrants de pratiquer leur profession et leur métier. Je vais en mentionner trois et formuler des recommandations pour ces trois obstacles.

Le premier concerne la reconnaissance des titres de compétence et les pratiques discriminatoires adoptées par les organismes de réglementation et parfois, par les employeurs. Cela touche le changement systémique auquel il faudra procéder si l'on veut obtenir la reconnaissance des professions et des métiers. Et deuxièmement, cela touche le renforcement de la capacité des immigrants. Il est très important que les immigrants apportent des fonds, 975 \$ plus les droits d'enregistrement, et je pense qu'ils fournissent ces fonds pour obtenir une formation. Mais il faut néanmoins renforcer la capacité de ces immigrants si nous voulons qu'ils puissent utiliser leurs compétences. Ils ont simplement besoin de financement pour les aider à améliorer leurs connaissances linguistiques, un investissement pour les aider à s'orienter un peu et avoir accès au programme d'emplois provisoires pour qu'ils puissent améliorer leurs compétences et avoir accès à leur profession et à leur métier et obtenir une reconnaissance professionnelle, d'accord?

**Le président suppléant (M. Bill Siksay):** Nous avons largement dépassé la durée prévue mais nous pourrions peut-être en récupérer une partie au cours de la période des questions.

**Mme Lilian To:** Merci, oui.

**Le président suppléant (M. Bill Siksay):** Monsieur Mark, vous avez cinq minutes.

**M. Inky Mark:** Merci, monsieur le président.

Merci d'être venus devant le comité.

Il faut que je vous pose une question au sujet du financement fédéral. Comme vous l'avez dit, la moitié de ce financement est versé dans les recettes générales. Est-ce bien exact? D'autres témoins nous ont dit que la province utilisait une formule différente; autrement dit, les groupes importants obtenaient davantage de fonds. Je ne sais pas s'ils obtiennent davantage de fonds mais on attribue le même montant à tous les groupes.

**Mme Lilian To:** Essentiellement, les ressources destinées à aider les immigrants à obtenir une formation linguistique ou autre ont été réduites. La province verse à peu près la moitié du financement dans les recettes générales et ces recettes générales servent à subventionner les programmes de formation linguistique dans les collèges. Il est de toute façon très important que les collègues soient aussi en mesure de fournir une formation linguistique.

Cependant, cela veut dire qu'au départ le gouvernement provincial... Il y a neuf ans, le gouvernement provincial utilisait ses propres fonds pour financer la formation linguistique fournie par les collèges mais il se sert aujourd'hui du financement fédéral pour la formation linguistique donnée par le collège, ce qui veut dire que les sommes destinées aux immigrants ont été réduites.

● (1545)

**M. Inky Mark:** Je vois.

**Mme Lilian To:** C'est important. Les ressources affectées à la formation linguistique des immigrants ont été réduites et c'est la raison pour laquelle il y a des listes d'attente.

**M. Inky Mark:** Oui. J'essaie de comprendre d'où viennent ces fonds. Si ce sont les fonds fédéraux... Nous ne parlons pas seulement de fonds fédéraux.

**Mme Lilian To:** Ce sont des fonds fédéraux qui sont transférés à la province.

**M. Inky Mark:** Est-ce que tous les fonds fédéraux sont utilisés pour les programmes d'établissement destinés aux immigrants?

**Mme Lilian To:** C'est ce que nous disons, la moitié environ de ces fonds sont versés dans les recettes générales. Nous recevons à l'heure actuelle entre 35 et 36 millions de dollars de la part du gouvernement fédéral. Le gouvernement provincial verse environ 14 millions de dollars dans les recettes générales et utilise environ 17 millions de dollars pour les programmes généraux d'établissement. On utilise les recettes générales pour subventionner les collèges.

**M. Inky Mark:** Oui. Si c'est bien le cas, seriez-vous alors favorable...? Je vous pose cette question parce qu'il existait au Danemark un programme qui accordait un financement directement aux municipalités, directement aux gouvernements municipaux, pendant  $x$  nombre d'années, et qui leur donnait ces fonds pour aider les immigrants. Seriez-vous favorable à ce que le financement fédéral soit directement remis aux municipalités?

**Mme Lilian To:** La Colombie-Britannique est une des trois provinces qui obtiennent des fonds correspondant à un transfert de responsabilités. La plupart des autres provinces sont encore directement financées par le gouvernement fédéral.

**M. Thomas Yeung (principal, Institut de perfectionnement, Success):** J'aimerais ajouter que les personnes qui souhaitent développer leurs compétences et leurs connaissances doivent répondre à certains critères de financement, en raison de l'existence des critères de l'AE. La plupart des immigrants qui n'ont pas la chance d'avoir un emploi n'ont pas droit aux fonds de formation, c'est donc un obstacle très important auquel font face nos clients.

**Mme Lilian To:** Les fonds de formation du ministère du Développement des ressources humaines sont uniquement attribués aux prestataires de l'AE, de sorte que les immigrants n'y ont pas droit.

**M. Inky Mark:** Que pensez-vous de l'idée selon laquelle l'immigrant devrait avoir un emploi avant d'arriver au Canada?

**M. Thomas Yeung:** Notre organisation a toujours pensé qu'il était toujours avantageux d'offrir des services avant l'arrivée au Canada, de sorte que si l'on peut fournir aux immigrants des renseignements ou des services avant leur arrivée pour les aider à mieux se préparer, alors je dirais que cela sera bon pour le Canada et très bon pour l'immigrant potentiel.

**M. Inky Mark:** Vous êtes donc en faveur d'une sélection nationale des requérants pendant qu'ils se trouvent à l'étranger.

**M. Thomas Yeung:** Il ne s'agit pas de sélection mais de renforcer leur capacité avant qu'ils n'arrivent.

**M. Inky Mark:** Mais nous parlons de leur donner un emploi avant leur arrivée au Canada.

**M. Thomas Yeung:** Eh bien, si c'était possible... mais il y a des différences entre les systèmes. Mais même si vous leur donnez un emploi avant leur arrivée, il faudra toujours un programme d'emplois provisoires qui leur permette d'apprendre comment fonctionne le système canadien de façon à pouvoir bien s'intégrer après leur arrivée.

**Mme Lilian To:** Si l'on pouvait réserver des emplois, cela serait utile mais en réalité, il ne sera peut-être pas possible de trouver un emploi pour tous les immigrants.

Comme le disait Thomas, il faut qu'ils soient encore mieux préparés. L'on préfère qu'ils obtiennent la reconnaissance professionnelle avant leur arrivée, de sorte qu'il leur soit plus facile de s'intégrer.

**M. Inky Mark:** Merci.

**Le président suppléant (M. Bill Siksay):** Docteur Fry.

**L'hon. Hedy Fry:** Je mentionne pour le compte rendu et pour la gouverne du comité que SUCCESS est l'organisme qui fournit les meilleurs services d'intégration et d'établissement dans la province. Il a commencé au départ par aider les Chinois mais par la suite, cet organisme s'est occupé de tous les autres immigrants. Il fait de l'excellent travail. Il collabore avec le secteur privé, les gouvernements et les collectivités pour fournir une formation linguistique, et un soutien à l'établissement et régler les problèmes de logement, ceux des aînés, etc. Il fait donc de l'excellent travail. Il s'occupe tout particulièrement de la question de la reconnaissance des titres de compétence étrangers et de l'intégration sur le marché du travail canadien d'immigrants formés à l'étranger. Cet organisme a trouvé des solutions très intéressantes et il est utile d'observer ce qu'il a fait.

Je voudrais poser une question à Lilian ou Thomas. Nous avons parlé de certaines mesures qui touchent les petites et moyennes entreprises. Je sais que vous avez trouvé une bonne solution pour ce qui est de créer un site Web. Pensez-vous qu'il existe d'autres moyens efficaces pour les petites entreprises d'établir des liens avec

les immigrants et les travailleurs formés à l'étranger qui possèdent les titres de compétence exigés, en particulier dans des professions non réglementées comme le secteur des TI, etc.? Avez-vous des suggestions sur ce point?

• (1550)

**Mme Lilian To:** Merci.

Nous travaillons, en ce moment, par exemple, avec les associations d'exportateurs et de fabricants canadiens. Nous essayons d'intégrer les immigrants en les aidant à démarrer de petites entreprises, dans le domaine du commerce et de l'exportation, et parallèlement, de les mettre en contact avec des entreprises canadiennes qui peuvent également embaucher des professionnels qualifiés. Le but est d'intégrer le développement d'entreprise et d'emploi.

Nous collaborons avec des associations d'exportateurs et de fabricants canadiens, d'un côté pour établir un lien entre les exportateurs immigrants et les fabricants canadiens et d'autre part, pour que les fabricants et les sociétés canadiennes aient accès au bassin de talents qui existent chez les immigrants. Ce sont donc des services intégrés.

Nous tenons à remercier le bureau du ministère fédéral de la Diversification de l'économie de l'Ouest pour le financement qu'il accorde à notre programme pilote d'exportation que nous appelons Gateway to Asia. Il y a aujourd'hui près de 900 immigrants qui ont démarré des entreprises d'exportation qui sont également reliés à des entreprises canadiennes à Prince George, Fort St. John et aussi dans la région de Kelowna, de façon à exporter les produits de ces sociétés canadiennes. C'est donc une approche intégrée et nous sommes reconnaissants de l'aide qu'apporte le gouvernement.

Il y a aussi le programme Liaison entreprises qui accorde des petits prêts aux immigrants qui n'ont pas de dossier de crédit, pour qu'ils puissent lancer une petite entreprise d'exportation. C'est donc un financement provisoire.

Nous essayons également d'encourager les immigrants à s'établir à l'intérieur de la province pour trois raisons : pour s'y établir, pour examiner la possibilité de démarrer une entreprise et pour trouver du travail. À Fort St. John, par exemple, il y a une grande pénurie de gens possédant des compétences dans le domaine du pétrole et du gaz. Nous travaillons avec le Northern Lights College pour donner une formation linguistique avant que les immigrants viennent dans cette région, et aussi pour leur faire connaître les possibilités commerciales locales.

**M. Thomas Yeung:** Permettez-moi d'intervenir; je suis très heureux que le ministre ait parlé des petites et moyennes entreprises. Elles représentent une source d'emploi importante. Les travailleurs de première ligne me disent que ce secteur crée beaucoup d'emplois. Mais ce qui les inquiète, c'est qu'ils doivent respecter certaines normes. Je ne dis pas qu'il faut les supprimer mais ils ont exprimé certaines réserves. Il faudrait qu'ils aient accès à des stages, du travail en équipe et du mentorat pour les aider à obtenir une expérience canadienne et à gagner un peu d'argent pour subvenir à leurs besoins. Mais pour participer à tous ces programmes magnifiques, il faut répondre à certaines conditions. Ils ne sont offerts qu'aux bénéficiaires de l'AE. Les nouveaux immigrants n'y ont pas droit. C'est certainement un aspect qu'il conviendrait d'examiner.

**Mme Lilian To:** Nous apprécions les initiatives que prend le gouvernement pour essayer de faciliter la participation des employeurs. C'est très important.

Nous avons essayé de travailler avec les associations de la construction et les employeurs en fournissant des cours de formation par le biais d'un programme dans lequel nous nous chargeons du volet linguistique technique, ainsi que des compétences, pour que les immigrants puissent faire un stage d'apprentissage en tant que couvreurs. Nous travaillons avec les associations de la construction pour mettre sur pied des programmes semblables pour les charpentiers et les métiers connexes.

Nous travaillons également avec le Seafood Industry Council pour organiser des séances d'orientation et offrir une formation à court terme, pour que les immigrants aient également accès au secteur des fruits de mer.

Nous travaillons avec d'autres groupes d'employeurs, là encore pour essayer de créer des liens entre les employeurs et les professionnels qualifiés.

• (1555)

**Le président suppléant (M. Bill Siksay):** Merci.

Madame Beaumier.

**Mme Colleen Beaumier:** Merci.

Lilian, le seul fait de vous écouter m'a donné de l'énergie, et m'a rajeuni de 25 ans. Je me sens capable de livrer d'autres batailles.

Je vis à Brampton, en Ontario, et 46 p. 100 de mes électeurs font partie de minorités visibles, et 63 p. 100 d'entre eux sont des Canadiens de première génération. Lorsque je vais à la banque, je suis servie par des employés d'origines très diverses, parce que la banque sait que cela est bon pour les affaires. En fait, je suis parfois la seule anglo-saxonne blanche dans la file d'attente. Cependant, lorsque je vais à la mairie, j'ai beaucoup de mal à rencontrer quelqu'un de couleur ou quelqu'un qui n'a pas un nom à consonance britannique.

J'estime que tous les organismes gouvernementaux, à tous les paliers, devraient adopter comme pratique d'embaucher des personnes qui représentent, proportionnellement, les contribuables. Ce n'est pas un programme d'équité. On ne peut pas dire non plus que c'est un programme qui favorise certaines catégories. C'est tout simplement une question d'équité. Je ne sais pas quelle est la situation ici. Au gouvernement fédéral, je ne vois jamais de groupe multiculturel à moins que nous ayons invité le public à comparaître. Dans la plupart des comités dont je suis membre, les hauts fonctionnaires qui comparaissent devant nous sont presque tous de race blanche et ont un accent français ou anglais. Et nous parlons d'inciter les petites et moyennes entreprises à embaucher des immigrants.

J'aimerais savoir si vous avez recensé les pratiques adoptées par les différents paliers de gouvernement dans le domaine de l'emploi. Il est certain que dans des régions comme la mienne, la population mérite que l'on adopte ce genre de législation.

**Mme Lilian To:** Vous soulevez un point très intéressant. Madame Fry défend depuis longtemps l'équité en matière d'emploi, en particulier dans les organismes du gouvernement et dans les grandes entreprises.

Il demeure toutefois un problème. Notre main-d'oeuvre ne reflète pas la diversité de la population, ni son caractère multiculturel. Il y a toute la question des plafonds invisibles. Il y a même un problème au niveau du recrutement. Au gouvernement fédéral, nous avons conclu un partenariat avec la Commission de la fonction publique. Le gouvernement essaie d'embaucher davantage de membres des minorités visibles.

**Mme Colleen Beaumier:** La difficulté est de le faire savoir. Il y a au Canada des ateliers de pressurage où travaillent des gens très instruits.

**Mme Lilian To:** Oui, il n'y a pas non plus suffisamment de membres des minorités visibles aux échelons inférieurs. C'est pourquoi nous travaillons avec ces personnes. Il faut transmettre ce message à la population. La croyance générale est qu'il est très difficile d'entrer dans la fonction publique. L'autre problème vient du fait que la plupart des immigrants ne sont pas capables de passer ces examens. L'examen auquel ils doivent réussir contient des questions biaisées. Il faut qu'ils apprennent à faire ce genre de choses, car sinon ils ne pourront jamais entrer dans la fonction publique.

Il y a donc des difficultés au niveau du recrutement. Il y a la question des plafonds invisibles de ne pas pouvoir atteindre les échelons supérieurs. Regardez les grandes sociétés et le gouvernement. Combien y a-t-il de membres de la haute direction qui font partie des minorités visibles ou qui viennent d'une famille d'immigrants? Il faut continuer à essayer de résoudre ces problèmes. Notre municipalité a une unité chargée de faire respecter l'équité en matière d'emploi mais il est quand même difficile de s'y faire embaucher.

• (1600)

**Le président suppléant (M. Bill Siksay):** Je vais invoquer une tradition ancienne, adoptée par le président du comité, pour poser quelques questions pendant que j'occupe le fauteuil du président.

Madame To, vous avez soulevé une question très importante en mentionnant que 47 p. 100 des fonds fédéraux destinés à l'établissement des immigrants fournis à la Colombie-Britannique n'arrivent pas aux services qui s'en occupent. Si j'ai bien compris, la position du gouvernement provincial est qu'il verse ces fonds dans les recettes générales et qu'il utilise ensuite ces fonds pour que les collèges offrent une formation linguistique en anglais. Cependant ces cours de formation linguistique ne sont pas gratuits, et je ne pense pas que c'était là l'intention initiale du gouvernement fédéral.

C'est donc une grande question. L'université Simon Fraser vient de publier récemment une étude sur cette question. Elle contient un classement des services d'établissement des immigrants dans les différentes régions du Canada et on ne peut que regretter que la Colombie-Britannique se place au dernier rang ou presque de toutes les provinces, principalement à cause de cet aspect. L'utilisation des fonds fédéraux et la volonté du gouvernement fédéral de faire respecter certaines normes pour la prestation des services dont il assume les frais est réellement un problème dans cette province.

J'aimerais poser quelques questions. Vous avez parlé de l'intérieur de la province et de la possibilité d'y mettre sur pied des programmes. Nous avons entendu cet après-midi un autre intervenant qui se posait des questions au sujet des services de soutien prévus pour les nouveaux arrivés qui voulaient s'établir à l'intérieur de la province. Je me demande si vous pourriez nous parler de ce qu'il faudrait faire ou de ce qui existe pour les gens qui choisissent de s'établir à l'intérieur de la province.

**Mme Lilian To:** Là encore, c'est vraiment un aspect très intéressant.

En fait, on ne peut pas demander aux immigrants de s'établir dans l'intérieur de la province en leur disant qu'il y a des possibilités d'emploi ou qu'ils peuvent démarrer là une entreprise et les laisser ensuite se débrouiller tout seuls. Il est important pour y parvenir d'utiliser une approche intégrée, pour que ces personnes demeurent dans cette région de la province. Il ne suffit pas qu'ils aient un emploi dans lequel ils peuvent exercer leurs compétences. Ils ont besoin de formation ou de facilitation pour y parvenir, et ils ont besoin d'aide pour démarrer l'entreprise si c'est ce qu'ils veulent faire. Ils ont également besoin de toute une série de services visant à faciliter leur établissement, non seulement pour les immigrants eux-mêmes et leur famille, mais également pour les collectivités de l'intérieur, parce que si les immigrants sentent qu'ils sont mal acceptés et que les gens de ces collectivités ne sont pas prêts à accepter ces nouveaux arrivants, très rapidement ces derniers vont quitter cette région parce qu'ils ne réussiront pas à s'intégrer dans cet environnement.

Il faut donc travailler à la fois avec les immigrants et les collectivités ainsi qu'avec les différents organismes communautaires, les bureaux du gouvernement qui existent dans ces collectivités—les deux côtés—pour que les immigrants puissent s'établir et aient également accès à des emplois et à des possibilités d'affaires.

**Le président suppléant (M. Bill Siksay):** On nous a également dit cet après-midi que le fait qu'il y avait de l'argent pour les projets pilotes—un grand nombre d'excellents projets pilotes et d'études—mais pas beaucoup pour continuer ces projets, ce qui est une source de frustration.

Je sais que SUCCESS a mis sur pied un bon nombre de programmes permanents et efficaces, mais je sais également que SUCCESS a mis sur pied un programme très efficace de levée de fonds pour compléter votre travail, et c'est également une réussite. Je me demande si vous pouviez parler de la question du financement permanent et des projets pilotes et de ce que votre organisme a fait dans ce domaine.

**Mme Lilian To:** C'est encore un autre sujet très intéressant, parce que les gouvernements fédéral et provincial disent aujourd'hui qu'ils disposent de fonds supplémentaires pour aider les immigrants à exercer leur profession et leur métier et pour examiner toute la question de la reconnaissance des titres de compétence.

Je pense que la première question à se poser est de savoir si ce financement est permanent. Combien de temps va-t-il durer? Deuxièmement, il faut savoir s'il est suffisant pour répondre au besoin. On a affecté plusieurs millions de dollars à la création de postes d'internat mais chaque poste de médecin coûtait plus de 100 000 \$, de sorte que cette somme n'a pas permis d'en créer

beaucoup. Il faut donc que le financement soit permanent, continu et aussi suffisant.

Pour ce qui est des choses que nous essayons de faire, en fait nous aidons les immigrants... Nous avons rempli un autocar et avons amenés un groupe d'immigrants à Prince George dans l'intérieur et à Fort St. John pour examiner les possibilités d'affaires, pour établir des liens avec les exportateurs, les fabricants de ces régions qui exportent leurs produits, pour examiner les possibilités d'emplois et mettre au point des programmes de formation auxquels ils pourraient participer. Mais cela n'est pas financé par les gouvernements; nous le faisons avec nos propres fonds.

Le programme de Kelowna est financé par le gouvernement fédéral—CIC—et le gouvernement provincial, qui essaie de préparer la communauté locale et les immigrants à établir des liens de façon à ce que ces derniers soient au courant des possibilités d'emplois et d'affaires dans ces régions et pour que la communauté locale soit prête à accepter les immigrants.

C'est un projet pilote financé par le gouvernement, ce qui est une excellente chose. Cependant, les initiatives visant à collaborer avec les employeurs et les différents secteurs de l'industrie dans le but d'offrir de la formation pour des emplois dans la construction ont toutes été financées par nous, et le problème vient du fait que la poursuite de ces initiatives dépend de levées de fonds, opérations qui donnent des résultats variables.

Nous ne pouvons pas tout faire. Le financement qu'accorde le gouvernement profitera à davantage d'immigrants et, il y en aura davantage qui pourront utiliser leurs compétences. En fait, le Canada a besoin d'eux à cause de la pénurie de professionnels qualifiés. C'est pourquoi j'espérais que le comité demanderait au gouvernement de fournir un financement stable pour que les immigrants renforcent leurs capacités et collabore également avec les employeurs pour introduire des changements, de façon à ce que les immigrants aient accès à ces professions et à ces métiers.

• (1605)

**Le président suppléant (M. Bill Siksay):** Le greffier m'indique que le temps prévu pour notre séance est écoulé; je remercie ceux qui ont présenté des exposés cet après-midi et aussi, ceux qui sont venus ce matin. Je remercie les membres du comité d'avoir assisté à cette séance importante à Vancouver sur le lower mainland.

Nous avons entendu des observations et des idées très importantes aujourd'hui, ce qui va, je crois, nous aider dans nos travaux. Je vous remercie.

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.**