



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

**Comité permanent des ressources humaines, du  
développement des compétences, du  
développement social et de la condition des  
personnes handicapées**

---

HUMA • NUMÉRO 007 • 1<sup>re</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 25 octobre 2011**

—  
**Président**

M. Ed Komarnicki



## Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Le mardi 25 octobre 2011

• (1530)

[Traduction]

**Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)):** La séance est ouverte.

Nous accueillons des témoins de l'Université du Manitoba, de l'Alberta International Medical Graduates Association et de la Mount Royal University. Les exposés dureront de cinq à dix minutes, puis nous amorcerons des séries de questions de cinq minutes. Nous vous demandons de respecter le plus possible ce délai et d'éviter de lire trop vite puisque cela rend la tâche difficile pour les interprètes.

Nous allons commencer par M. Jonathan Beddoes de l'Université du Manitoba. Vous avez la parole.

**M. Jonathan Beddoes (doyen, Faculté de génie, Université du Manitoba):** Merci beaucoup.

Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité, merci de me donner l'occasion de m'adresser à vous cet après-midi.

Il y a environ dix ans, le Manitoba a adopté une stratégie visant à accroître l'immigration au Manitoba de 3 000 à 10 000 immigrants par année d'ici 2007, avec une préférence délibérée pour les professionnels. Pour parvenir à ses fins, le Manitoba a été la première province à adopter le Programme des candidats des provinces de Citoyenneté et Immigration Canada de façon à pouvoir cibler des immigrants possédant des qualifications très recherchées et traiter leurs demandes plus rapidement. L'objectif qui était de 10 000 nouveaux immigrants en 2007 a été atteint, et environ 70 p. 100 de ces immigrants ont profité du Programme des candidats des provinces, et en 2010, le Manitoba a accueilli près de 16 000 immigrants.

Dans le cadre de cette initiative, Travail et Immigration Canada a avisé les secteurs professionnels visés de sa nouvelle stratégie en matière d'immigration et a encouragé la création de voies de délivrance de permis pour les nouveaux Canadiens. On a notamment déterminé que, pour les demandeurs formés à l'étranger souhaitant travailler au Canada comme ingénieurs, la méthode à suivre était punitive. L'Université du Manitoba et l'Association des ingénieurs et des géoscientifiques du Manitoba ont donc commencé à chercher des façons d'inciter les ingénieurs formés à l'étranger à présenter des demandes.

Les organismes provinciaux de réglementation en génie ont toujours prévu des cheminements pour permettre aux ingénieurs formés à l'étranger de devenir des ingénieurs professionnels agréés au Canada par des examens techniques de confirmation organisés par les organismes provinciaux de réglementation. Ce cheminement dure souvent de trois à cinq ans, et les taux d'abandon sont élevés car les gens doivent bien souvent franchir les étapes de façon isolée et sont peu en contact, voire pas du tout, avec d'autres ingénieurs, ce

qui fait qu'ils reçoivent peu de soutien de leur part. Ce processus comporte tellement de problèmes que certains ingénieurs formés à l'étranger choisissent plutôt de suivre de nouveau un programme de génie de quatre ans en entier dans une université canadienne, ce qui suppose des coûts importants, ou tout simplement d'abandonner la profession.

De nombreux ingénieurs qui immigreront au Canada se heurtent à plusieurs obstacles. Premièrement, nombre d'entre eux ne connaissent pas bien la notion de profession réglementée et ne comprennent pas qu'ils ont l'obligation juridique d'être agréés pour pratiquer leur métier étant donné que, dans bien des pays, une personne obtient le titre d'ingénieur et le droit de pratiquer quand elle obtient un diplôme universitaire de génie. Deuxièmement, une fois que ces personnes comprennent ce que suppose le processus d'agrément et d'octroi de permis, elles jugent souvent qu'il est punitif, et, dans certains cas, elles n'ont pas les moyens financiers de consacrer trois à cinq ans à tenter de faire reconnaître leurs titres de compétence. Troisièmement, sans reconnaissance professionnelle, il devient extrêmement difficile de trouver un emploi d'ingénieur puisque, pour obtenir un permis, il faut de l'expérience en génie au Canada — c'est le paradoxe de l'oeuf et de la poule. Quatrièmement, les candidats ont bien souvent des compétences insuffisantes sur le plan linguistique et en communication.

Le programme de reconnaissance professionnelle des ingénieurs formés à l'étranger de l'Université du Manitoba a donc été conçu pour éliminer ces obstacles. Il vise à offrir une solution de rechange aux examens de confirmation, aussi rigoureuse et valide, mais avec un taux de réussite plus élevé et d'une durée de un ou deux ans. En plus de confirmer les titres de compétence, ce programme comporte aussi un volet associé au marché du travail, qui est d'une grande aide quand vient le temps de trouver un premier emploi en génie. Dans le cadre de ce volet, les participants au programme reçoivent des services d'orientation culturelle et de perfectionnement linguistique.

Le programme IEEQ de l'Université du Manitoba est offert en étroite collaboration avec l'Association des ingénieurs et des géoscientifiques du Canada, qui est l'organisme de réglementation de la province. Pour pouvoir profiter du programme, les participants font d'abord évaluer leurs antécédents d'ingénieur par l'organisme de réglementation provincial, qui détermine dans quelles disciplines du génie le participant devrait passer des examens de confirmation. Mais au lieu de passer ces examens, les participants suivent des cours de premier cycle de niveau supérieur dans la matière en question à l'Université du Manitoba. Habituellement, pour confirmer leurs antécédents techniques, les participants doivent réussir de quatre à dix cours.

En plus de ces cours obligatoires, le programme comporte quatre autres éléments importants. Il prévoit d'abord une expérience de stage dans l'industrie locale d'ingénierie, ce qui permet aux participants d'acquérir une expérience d'ingénieur au Canada et de se bâtir un réseau professionnel. Il offre ensuite des services d'orientation sur la culture canadienne et la culture des ingénieurs professionnels au Canada. Le troisième élément est celui des possibilités de création d'un réseau professionnel à l'université et au sein de la communauté d'ingénieurs. Enfin, le programme permet aux participants de perfectionner leurs compétences en communication et leur connaissance de l'anglais. Tous les volets du programme sont essentiels pour que les participants obtiennent la reconnaissance professionnelle et connaissent la réussite dans le milieu professionnel de l'ingénierie au Canada.

Le programme IEEQ a d'abord été mis sur pied sous la forme d'un projet pilote en 2003. Il contenait alors 12 participants par année et était financé par la province du Manitoba. Le programme a acquis sa permanence en 2007, ce qui fait qu'il compte maintenant de 35 à 40 participants chaque année. À la même époque, l'Université du Manitoba a approuvé un diplôme connexe de deuxième cycle qui permet aux diplômés d'acquérir une attestation d'études en plus de leur attestation professionnelle.

Des personnes provenant de 30 pays ont participé au programme IEEQ, et les cinq pays les plus représentés sont les Philippines, l'Ukraine, l'Inde, la Chine et le Pakistan. Les participants ont généralement entre 30 et 45 ans, et la plupart sont mariés et ont des enfants. Les femmes représentent environ 25 p. 100 des participants.

• (1535)

Tous les participants ont obtenu un baccalauréat en génie dans leur pays d'origine et comptent de 3 à 20 ans d'expérience en génie avant leur arrivée au Canada. Il est toutefois rare qu'ils aient une expérience en génie au Canada. À l'heure actuelle, 45 personnes sont inscrites au programme. Les 86 participants qui ont terminé le programme à ce jour se sont aussi inscrits auprès de l'organisme provincial de réglementation à titre d'ingénieurs en formation. Environ 90 p.100 des finissants ont maintenant une carrière dans le domaine de l'ingénierie, la plupart du temps grâce au stage effectué dans le cadre du programme. En investissant un ou deux ans dans le programme, les finissants passent d'un emploi peu rémunéré à un poste d'ingénieur, ce qui a une incidence énorme sur leur propre bien-être et celui de leur famille. Tout cela entraîne aussi un avantage important pour le Manitoba et le Canada sur le plan fiscal, ce qui fait que l'argent investi par le gouvernement dans le programme est remboursé par les participants en trois à quatre ans une fois que leur revenu a augmenté et qu'ils paient donc plus d'impôt.

De nombreux organismes d'aide aux immigrants offrent des services et du soutien à des ingénieurs formés à l'étranger, bien souvent sous la forme de perfectionnement des compétences linguistiques et de communication, de formation culturelle, de jumelage professionnel ou de possibilités de bénévolat. Cependant, ces initiatives répondent rarement aux exigences concernant la délivrance de permis, comme le fait le programme IEEQ de l'Université du Manitoba.

La réussite de ce programme à l'Université du Manitoba a engendré de nombreux programmes semblables ailleurs. Il y a quelques années, l'Université Ryerson à Toronto a entrepris un programme de préparation à l'emploi. En 2010, les universités de la Saskatchewan et de Regina, de même que l'Association of Professional Engineers and Geoscientists of Saskatchewan ont entrepris une collaboration dans le but d'offrir un programme structuré de la même façon et offrant des services d'orientation

culturelle de même qu'une expérience de stage. Au Manitoba, depuis 2008, il existe un programme pour les agronomes formés à l'étranger offert en partenariat par l'Université du Manitoba et l'Institut des agronomes du Manitoba, programme qui s'inspirait du programme IEEQ.

En 2009, l'Association des ingénieurs et des géoscientifiques du Manitoba a reçu 155 demandes d'ingénieurs formés à l'étranger. L'Ordre des ingénieurs de l'Ontario en a reçu presque 2 000. À l'échelle nationale, en 2009, 36 p. 100 des demandeurs de permis d'exercer la profession d'ingénieur étaient des immigrants. Pour que ces ingénieurs immigrants puissent véritablement s'accomplir et accroître le bien-être de la société et de l'industrie canadiennes grâce à leurs compétences, ils doivent pouvoir devenir des ingénieurs professionnels au Canada à la suite d'un processus efficace, efficient et rapide. Toutefois, le programme offert à l'Université du Manitoba n'accepte que 30 nouveaux participants chaque année, ce qui n'est qu'une partie des 155 demandeurs. De la même façon, le programme offert à l'Université Ryerson ne peut toucher qu'une petite partie de presque 2 000 demandeurs.

La réussite du programme de reconnaissance professionnelle des ingénieurs formés à l'étranger de l'Université du Manitoba entraîne clairement de véritables avantages pour les personnes, pour la profession d'ingénieurs, pour la province du Manitoba et pour le Canada. Il permet de réduire de plus de la moitié le temps requis par les ingénieurs formés à l'étranger pour exercer la profession d'ingénieur au Canada. C'est pourquoi toutes les administrations devraient s'engager à fournir les ressources requises afin de permettre à ce programme et à d'autres programmes semblables de prendre de l'expansion afin de répondre à la demande actuelle et future, qui ne cesse de croître.

Monsieur le président, merci beaucoup de m'avoir donné l'occasion de présenter le programme aux membres du comité cet après-midi.

**Le président:** Merci de votre exposé.

Allez-y, docteur Idahosa.

**Dr Peter Idahosa (président, Alberta International Medical Graduates Association):** Merci, monsieur le président.

Mesdames et messieurs les membres du comité, c'est tout un honneur d'être ici pour présenter cet exposé puisque vous avez, devant vous, un véritable produit du sujet d'aujourd'hui. Je suis médecin, et je travaille présentement au Foothills Hospital à Calgary, en Alberta, au Peter Lougheed Centre, de même qu'au Rockyview General Hospital grâce à un permis spécial, un « permis supervisé » même si j'ai une formation de médecin de famille et que j'ai travaillé comme médecin de famille pendant de 14 à 16 ans en Afrique du Sud.

L'Alberta International Medical Graduates Association, dont je suis le porte-parole, représente très bien la situation actuelle. Nous sommes des médecins formés ou instruits dans des pays autres que le Canada. L'association compte parmi ses membres des personnes et des organismes qui s'intéressent aux divers obstacles auxquels sont confrontés en Alberta les diplômés en médecine à l'étranger. Notre plus grande difficulté consiste à faire reconnaître nos titres de compétence étrangers par le College of Physicians and Surgeons of Alberta. La situation est la même partout au Canada.

Tout le monde sait bien qu'il y a au Canada une énorme pénurie de médecins de famille. Environ cinq millions de Canadiens n'ont pas accès à un médecin de famille, ce qui est très triste. Les médecins diplômés à l'étranger représentent seulement environ 25 p. 100 des médecins au Canada. Malgré la pénurie croissante de médecins, les MDÉ demeurent une ressource sous-utilisée par le réseau canadien de la santé, pourtant débordé.

Tenter de régler cette situation de longue date relève de l'exploit, et ce, uniquement parce que la bureaucratie des organismes provinciaux de réglementation entraîne constamment la prolifération de divers moyens de limiter, de façon partielle et sélective, la reconnaissance des titres acquis à l'étranger par de nombreux immigrants qui se sont établis au Canada.

À cause d'impressions et de renseignements erronés en général, le grand public pense que les connaissances et les compétences des MDÉ sont inférieures à celles des médecins diplômés d'écoles de médecine canadienne. Cependant, une étude comparative a été effectuée par Andrew Moran. Elle compare 24 MDÉ et 21 diplômés en médecine canadiens dans le cadre d'un programme de résidence en médecine familiale en 2006 et en 2008 au St. Paul's Hospital, à Vancouver. L'étude a révélé que les résultats des MDÉ et des diplômés canadiens étaient semblables dans les rapports d'évaluation. Selon les résultats de ces rapports d'évaluation de la formation en milieu hospitalier, les MDÉ sont perçus par leurs enseignants comme étant des médecins compétents. Il n'y a donc pas, à l'heure actuelle, en pratique clinique, de données statistiques valides prouvant que les MDÉ ne sont pas compétents dans les soins aux malades.

Selon le Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger du gouvernement du Canada, une personne doit savoir, au bout d'un an au plus, si ses qualifications professionnelles seront reconnues, s'il y a des exigences supplémentaires auxquelles elle doit satisfaire pour obtenir son accréditation, ou encore si elle est orientée vers des professions connexes qui correspondent à ses expériences et à son expérience.

Dans le cas des MDÉ, le processus d'évaluation et de reconnaissance peut prendre de nombreuses années, parfois même de 10 à 15 ans. Il se peut que, dans certains cas, ce ne soit pas approprié ni pratique de prendre une décision sur l'octroi d'un permis en moins de un an. Malgré tout, il devrait y avoir des exceptions, par exemple quand un MDÉ a besoin, à titre de nouvel arrivant, d'une expérience en milieu de travail ou d'un exercice élargi pour que son processus de reconnaissance se poursuive. Le processus de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger peut sembler juste, transparent et rapide, mais il varie selon les régions du Canada et est parsemé de goulots d'étranglement bureaucratiques.

Ma première recommandation serait d'avoir un système d'évaluation simplifié. On devrait prendre conscience du fait que les cas concernant des qualifications bien connues devraient être traités de façon plus simple. Si l'organisme responsable de la reconnaissance des qualifications en arrive à la conclusion qu'il ne peut reconnaître les compétences d'un demandeur, une autre forme de reconnaissance ou une reconnaissance partielle pourrait être possible de façon à faciliter l'intégration du MDÉ au réseau canadien de la santé. Les organismes de reconnaissance des qualifications devraient jouer un rôle actif et préciser les étapes à suivre par les MDÉ pour obtenir la reconnaissance de leurs qualifications en mettant sur pied des cheminements clairs, cohérents, objectifs et sans équivoque.

Ma deuxième recommandation porte sur l'uniformisation. Les responsables de la réglementation médicale et les organismes

provinciaux devraient envisager de former un partenariat avec l'Alliance canadienne des services d'évaluation de diplômes, des centres d'information nationaux et d'autres organismes d'évaluation. Ces centres pourraient transmettre de l'information uniforme sur les processus, les procédures et les critères d'évaluation des qualifications acquises à l'étranger pour certaines professions en particulier, plus particulièrement pour les médecins formés à l'étranger. Cette information devrait être transmise automatiquement à tous, de même qu'à toute personne qui commence à s'informer sur la façon dont ses qualifications acquises à l'étranger seront évaluées. À l'heure actuelle, ce type de partenariat n'existe pas.

● (1540)

Mon troisième point est celui des délais. Le délai associé à l'évaluation des qualifications fait en sorte qu'il faut beaucoup de temps aux MDÉ pour entrer dans le réseau de la santé. En outre, ce délai fait en sorte que les MDÉ s'éloignent davantage de leurs compétences en médecine. Les demandeurs devraient se voir préciser un délai prescrit que tous les organismes de réglementation devraient respecter. Les demandes devraient être traitées le plus rapidement possible, et le délai de traitement ne devrait pas excéder trois mois.

Le quatrième point est celui des crédits universitaires. Chaque année d'étude théorique reconnue par l'autorité officielle désignée dans le pays d'origine devrait équivaloir à au moins une année de formation théorique au Canada. Ce n'est pas le cas à l'heure actuelle.

Le cinquième point est celui de la disponibilité d'un financement reconnu pour les programmes de transition clinique. Il faut s'occuper du problème associé au fait que, à l'heure actuelle, les médecins formés à l'étranger ont peu d'occasions d'obtenir une expérience clinique dans le cadre d'un programme pratique en milieu hospitalier ou d'un programme de formation médicale continue qui permettrait aux MDÉ de combler toutes lacunes en matière de compétences théoriques ou cliniques. Ces programmes de FMC aideraient les MDÉ à mieux connaître le réseau canadien de la santé et à obtenir des crédits théoriques, tout en conservant leur accréditation. Pour y arriver, on pourrait offrir davantage de financement, sous la forme de subventions ou de prêts directs aux MDÉ. À l'heure actuelle, la plupart de ces MDÉ sont soit résidents permanents, soit citoyens.

En septième lieu, nous recommandons fortement la création d'un guichet unique pour la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger. Il serait pratique, pour les demandeurs, de faire affaire avec un seul organisme de réglementation et de comprendre dès le départ la totalité des options qui s'offrent à eux. Les procédures de demande devraient être plus rapides. Il devrait y avoir un seul examen écrit amélioré, de même qu'un examen clinique pratique, plutôt que la myriade de tests de tout acabit que l'on a présentement et qui prêtent à confusion. Au bout du compte, ils ne garantissent pas l'obtention d'un permis ni la reconnaissance des qualifications.

Il serait des plus utiles d'accroître les postes de résidents ou de mettre sur pied des programmes bien définis d'évaluation pratique pour éviter les arriérés et ce, grâce à une orientation claire de la part de ce centre unique.

Enfin, un système de répertoire de préqualifications, qui permettrait à l'organisme de réglementation de faire une sélection et une qualification préalables des candidats avant qu'ils immigrerent au Canada représenterait un avantage ajouté. Nous recommandons aussi que la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger se fasse plus tôt pendant le processus d'immigration.

Sur ce, je vous remercie d'avoir pris le temps de m'écouter et je vous laisse avec les nombreuses autres recommandations que j'ai remises. Je pense que nous aurons des discussions très fructueuses aujourd'hui.

Merci.

• (1545)

**Le président:** Merci, docteur Idahosa.

Nous passons maintenant à Mme Nordstrom. S'il vous plaît, allez-y avec votre exposé.

**Dr Pam Nordstrom (directrice, École des sciences infirmières, Mount Royal University):** Je pense que vous avez reçu des copies de mon exposé.

**Le président:** Très bien. Allez-y.

**Dr Pam Nordstrom:** Monsieur le président et mesdames et messieurs les membres du comité, merci de me donner l'occasion de vous faire part de nos observations concernant l'évaluation du personnel infirmier formé à l'étranger.

Je suis la directrice de l'École des sciences infirmières de l'Université Mount Royal à Calgary. L'une de mes responsabilités consiste à collaborer avec du personnel infirmier formé à l'étranger. J'aimerais toutefois préciser que je ne suis pas ici à titre de représentante des organismes de réglementation des soins infirmiers en Alberta.

Au cours des six dernières années, nous avons pris de bonnes décisions en nous appuyant sur les recommandations formulées dans un document intitulé « Parcours pour devenir infirmière/infirmier au Canada ». Cependant, nous faisons clairement face à une pénurie d'infirmières et d'infirmiers, et nos initiatives fructueuses sont surchargées en raison du nombre de personnes qui souhaitent profiter de nos services.

Même si nos initiatives ont été une grande réussite compte tenu du chemin parcouru depuis six ans, nous sommes incapables de faire un suivi et de parler des résultats.

Je vais commencer par vous faire part de mes recommandations, puis j'expliquerai pourquoi j'ai choisi ces points et quel est leur lien avec l'entonnoir qui figure dans le haut de la diapositive.

Nous devons favoriser le partage de données afin de mieux comprendre les régimes de recrutement et de maintien en poste du personnel infirmier formé à l'étranger. Nous devons adopter des politiques qui encouragent les intervenants à collaborer pour faciliter le parcours dans l'entonnoir, que je vais expliquer bientôt. Nous avons besoin de plans de recrutement durable pour le personnel infirmier formé à l'étranger. Nous devons constituer des bases de données sur les outils d'évaluation et intégrer les technologies intelligentes. Enfin, nous devons mesurer les résultats tout au long du parcours.

Au cours des dix dernières années, l'Université Mount Royal a ouvert la voie à nombre d'initiatives destinées au personnel infirmier formé à l'étranger. Je ne prendrai pas le temps de décrire chacune de nos études, mais j'ai inclus celles pour lesquelles nous avons reçu du financement dans la diapositive intitulée « Initiative de l'Université Mount Royal pour le personnel infirmier à l'étranger ». Mes commentaires et mes recommandations s'appuient sur ce que ces initiatives nous ont appris.

Quelles sont les leçons que nous avons tirées?

Nous avons choisi d'illustrer le recrutement et le maintien en poste par un entonnoir puisque cela représente à tout le moins notre point de vue. L'entonnoir permet de représenter le fait que le nombre

d'infirmières et d'infirmiers formés à l'étranger qui entreprend le processus est beaucoup plus élevé que le nombre d'infirmières et d'infirmiers qui finissent par travailler. Le modèle en entonnoir n'est toutefois pas parfait puisqu'il ne permet pas d'illustrer les proportions et, si on utilise l'analogie des « fuites », il ne permet pas de savoir où se trouvent les fuites dans notre entonnoir.

Les étapes illustrées dans l'entonnoir sont essentiellement consécutives. Les IFÉ communiquent d'eux-mêmes ou par l'entremise d'un organisme officiel de recrutement dans le cadre d'un processus de recrutement avec l'organisme de réglementation professionnel. Si ce dernier est incapable de déterminer, à partir de la documentation sur papier, si les IFÉ ont les compétences requises pour exercer la profession d'infirmière au Canada, il les renvoie à l'Université Mount Royal, où nous évaluons leurs compétences et leurs capacités. J'y reviendrai dans un instant.

Un rapport de cette évaluation est transmis à l'organisme de réglementation, qui détermine alors si le candidat a besoin d'une formation d'appoint. Une fois que les candidats ont terminé la formation d'appoint, ils passent l'examen national écrit puis peuvent entrer sur le marché du travail.

À chaque étape de l'entonnoir, les IFÉ peuvent choisir de continuer ou d'interrompre leur cheminement pour y revenir plus tard. Évidemment, les facteurs favorables et défavorables associés à leurs conditions de vie entrent en jeu en ce qui concerne les besoins familiaux ou l'immigration, mais nous n'avons pas mentionné ces facteurs dans l'entonnoir en particulier.

Selon notre expérience des cinq dernières années, le pays d'origine a une grande incidence sur le nombre de personnes qui vont entrer dans cet entonnoir. À l'heure actuelle, 75 p. 100 des infirmières et infirmiers diplômés à l'étranger qui présentent une demande à notre organisme de réglementation, le College and Association of Registered Nurse of Alberta, font l'objet d'un renvoi pour évaluation. Un peu plus de la moitié d'entre eux finissent par communiquer avec nous, et après l'avoir fait, un peu plus de la moitié décident d'être évalués.

Environ 200 IFÉ sont évalués chaque année, et nous en avons évalué plus de 1 200 au cours des cinq dernières années. Au total, 70 p. 100 des candidats évalués ont besoin d'une formation d'appoint. Cette proportion peut sembler élevée, mais il ne faut pas oublier que les IFÉ qui sont fin prêts, si je peux dire — qui ont satisfait aux exigences — ne s'adressent pas à notre centre d'évaluation.

• (1550)

Nous avons aussi appris que nos stratégies d'évaluation doivent être exhaustives afin de refléter la nature complexe de notre pratique. Nous disposons donc d'une série de tests. Évidemment, la langue et les communications constituent un enjeu, et l'organisme de réglementation exige que les candidats satisfassent à toutes les exigences en anglais avant de pouvoir faire l'objet d'une évaluation. Pour que ce processus fonctionne, les partenariats avec les organismes de réglementation, le gouvernement et les employeurs sont essentiels.

Le but d'une évaluation d'IFÉ se divise en deux volets: évaluer les compétences des infirmières et des infirmiers qui ne sont pas évidentes dans la documentation transmise à l'organisme de réglementation, et donner aux candidats l'occasion de démontrer leur capacité de pratiquer comme infirmière ou infirmier autorisé au Canada. Nous utilisons toute une gamme d'outils, et le processus prend de un à quatre jours selon la nature des évaluations requises. Nous avons beaucoup tiré profit des subventions versées par notre gouvernement provincial pour financer les centres à Edmonton et à Calgary. Selon nos études, une évaluation coûte en moyenne 1 000 \$. Un candidat doit subir de une à quatre évaluations, ce qui signifie un coût moyen de 4 500 \$ par candidat. Mais le candidat n'a pas à assumer ces coûts. Il est important de souligner que nous transmettons à l'organisme de réglementation les résultats de nos évaluations et qu'il lui revient de déterminer si une formation d'appoint est requise.

Nous avons un programme intitulé « Bridge to Canadian Nursing », ou programme de formation relais vers la pratique de la profession infirmière au Canada. Une fois les évaluations terminées, quand on sait que l'infirmière ou l'infirmier est admissible ou a besoin d'une formation d'appoint, elle peut présenter une demande pour participer au programme. Les candidats peuvent suivre huit cours, mais ils suivent uniquement les cours dont ils ont besoin, et ils paient eux-mêmes les coûts associés à ces cours. Nous avons remarqué que le nombre de cours suivis a augmenté au cours des dernières années, mais cela est entre autres attribuable aux pays d'origine des candidats, dans lesquels nous faisons du recrutement. Au total, 95 p. 100 des IFÉ participant au programme terminent leurs études.

Nous voyons de nombreux IFÉ, mais en raison de la circulation limitée de l'information dans l'entonnoir, nous sommes incapables de parler avec certitude du rendement dans la main-d'oeuvre ou des résultats. Nous savons qu'il y a des fuites et des pertes au fil du parcours, mais nous ne connaissons pas la portée et l'importance de ces pertes en raison de la circulation limitée de l'information d'un intervenant à l'autre, ce qui fait que nous sommes incapables de mesurer le transit en matière de résultats concrets et de coûts. Nous savons qu'il y a perte de candidats au fil du parcours, mais nous ne savons pas pourquoi, même si nous disposons d'un grand nombre de renseignements non scientifiques.

En résumé, je reviens aux recommandations que j'ai formulées au début. L'évaluation et les cours d'appoint sont les outils essentiels pour accéder à la profession d'infirmière ou d'infirmier autorisé, mais nous pouvons avoir la capacité de faire un suivi pour pouvoir utiliser un identifiant unique attribué à l'IFÉ au début de l'entonnoir et qui le suivra tout au long du processus. Cela nous aiderait à obtenir des renseignements précis et à avoir une meilleure idée des résultats. En outre, cela nous aiderait à comprendre pourquoi certains IFÉ abandonnent le système.

Il faut que tous les intervenants s'engagent de façon régulière et coordonnée et que tous les ordres de gouvernement coordonnent l'élaboration des politiques de façon logique pour ceux qui les mettent en oeuvre et de façon à améliorer véritablement la situation pour les IFÉ. Nous avons besoin de plans de recrutement durable afin que les intervenants et les ressources soient harmonisés et soient suffisamment souples pour être en mesure de gérer l'expansion et la réduction du recrutement.

Les processus que nous avons mis sur pied pour l'évaluation, à tout le moins dans les provinces de l'Ouest et en collaboration avec la Nouvelle-Écosse, sont très utiles pour les IFÉ et les organismes de réglementation et sont, à tout le moins, plus utiles qu'à l'époque où le

document « Parcours pour devenir infirmière/infirmier au Canada » a été rédigé en 2005. Mais nous devons investir dans des bases de données d'outils d'évaluation et nous servir des technologies intelligentes pour rendre ces outils accessibles aux IFÉ et aux évaluateurs tout en maintenant la sécurité.

● (1555)

**Le président:** Puis-je vous demander de conclure le plus rapidement possible, peut-être avec un résumé?

**Dr Pam Nordstrom:** Bien sûr.

Et nous devons appuyer les mesures des résultats.

Merci, monsieur le président, de m'avoir donné l'occasion de présenter cet exposé.

**Le président:** Merci.

Nous allons entreprendre les séries de questions. Si vous n'avez pas pu dire tout ce que vous aviez à dire pendant votre exposé, vous pourrez peut-être y revenir en répondant aux questions.

Nous allons commencer par Mme Hughes.

**Mme Carol Hughes (Algoma—Manitoulin—Kapusking, NPD):** J'ai quelques questions.

Ma question s'adresse à tous ceux qui souhaiteront y répondre, mais plus particulièrement à vous, Monsieur Idahosa.

Je lis ce qui est écrit ici: « En 2007, les MDÉ représentaient environ 23 p. 100 de l'effectif total de médecins, soit une diminution de 33 p. 100 par rapport à la fin des années 1970. » Il y a eu une diminution, et je me demande si vous savez, en partie, ce qui a entraîné cette diminution.

**Dr Peter Idahosa:** Merci, madame Hughes.

Je pense que l'une des raisons pour lesquelles il y a eu cette diminution, c'est parce que, juste de l'autre côté de la frontière, aux États-Unis... J'en ai discuté avec un certain nombre de collègues, et ce que l'on dit, c'est que la plupart des organismes provinciaux de réglementation imposent toutes sortes d'obstacles et de difficultés. Pourquoi voudriez-vous rester en place? Vous venez au Canada. Vous y trouvez un foyer. C'est l'impression que vous avez, et c'est un bel endroit.

Mais allez-vous rester en place pendant cinq ou dix ans à essayer d'obtenir un permis pour exercer la médecine? Chez vous, vous travaillez comme médecin, puis vous arrivez au Canada et vous vous retrouvez à conduire un taxi ou travaillez pour Walmart. Vous pourriez traverser la frontière et aller aux États-Unis et passer le MLE américain, et en un an ou deux, vous devenez un médecin accrédité qui travaille dans un hôpital. C'est une voie toute tracée.

Bien des personnes ont déménagé parce qu'elles étaient découragées. Certaines ont dû abandonner leurs rêves, baissé les bras et décidé de faire autre chose. Je connais certains médecins qui ont abandonné à cause de toutes les exigences. Cela a été très frustrant.

C'est pour cette raison que la proportion diminue. Bien des gens perdent espoir.

Merci.

● (1600)

**Mme Carol Hughes:** Pour en savoir un peu plus sur ce que vous venez de dire, quand ces personnes vont aux États-Unis, est-ce que leurs compétences sont reconnues dans tous les États?

**Dr Peter Idahosa:** Aux États-Unis, il y a un processus uniformisé — une seule voie, celle de l'ECFMG, comme on l'appelle. Vous présentez votre certificat, la Commission l'évalue, puis vous passez l'examen. C'est un examen en trois étapes. Il y a une seule voie. Vraiment, c'est celle de l'ECFMG.

Une fois que vous avez passé l'examen, vous devez décider dans quel État vous devez aller. C'est un processus simple, clairement défini, très facile et direct. Ce n'est pas comme au Canada, où les règles du jeu changent du tout au tout d'une province à une autre.

**Mme Carol Hughes:** Vous avez marqué un point quand vous avez parlé de la pénurie de médecins au Canada, surtout en région rurale, et je pense que c'est un élément très important.

Je viens du Nord de l'Ontario, et je sais qu'à Elliot Lake et dans bien des régions éloignées, on a besoin de médecins. Je sais que nous sommes ici pour parler du programme de reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger, mais en même temps, il y a la situation au Canada en tant que telle. Je me demande si vous pourriez nous en dire plus sur les difficultés que nous avons à placer nos propres médecins aussi, surtout si l'on pense à notre population de Premières nations qui est si importante et au sein de laquelle des jeunes veulent aller à l'école, mais, à cause des programmes et des plafonds de financement, ces jeunes sont tout simplement incapables d'aller à l'école.

**Dr Peter Idahosa:** Le véritable problème, c'est que la plupart des membres veulent aller travailler en région rurale; ils en ont vraiment envie. Mais ce qui se passe quand vous choisissez... C'est habituellement le contraire de ce qui se passe avec les infirmières et infirmiers, qui disposent à tout le moins d'un site Web après qu'ils ont présenté leurs titres de compétence. Si je prends seulement l'exemple du collège des médecins de l'Alberta, quand vous présentez vos titres de compétence, on vous répond seulement que vous êtes « inadmissible » ou « admissible ». Si vous êtes inadmissible, on vous ferme la porte au nez. Personne ne vous dit: « D'accord, Peter, tu dois franchir une, deux, trois étapes et nous te donnerons un permis. » Tu dois suivre un programme d'appoint. Vous devez comprendre tout ça par vous-même.

Quand vous êtes un nouvel arrivant au Canada, c'est très difficile. Ce que les médecins font parfois, c'est aller en région rurale, comme je l'ai fait. J'ai appelé certains hôpitaux en région rurale et je leur ai demandé s'ils pouvaient me parrainer et parler au collège. Je leur ai demandé de communiquer avec les responsables des hôpitaux où j'ai travaillé en Afrique du Sud et de les laisser m'évaluer, s'ils ne pouvaient pas me parler, puisque tout se fait toujours en ligne et que vous n'arrivez jamais à joindre qui que ce soit. Ils ne prennent même pas la peine de vous envoyer quelque chose s'ils aiment...

Certains responsables d'hôpitaux ont communiqué avec moi, et la première chose qu'ils ont dite, c'est que c'est très difficile. Il y a un mur à surmonter. Le collège a fait en sorte qu'il est extrêmement difficile pour les médecins formés à l'étranger d'exercer la profession, surtout s'ils se trouvent déjà au Canada. Je ne dis pas que ces médecins doivent suivre un autre cheminement, puisqu'ils vont véritablement chercher des médecins dans des pays du Sud et faire du recrutement. Mais il y a un bassin énorme de médecins qui sont déjà au Canada. La plupart d'entre nous sommes citoyens canadiens, mais nous ne pouvons pas suivre le cheminement parce que nos titres de compétence ne sont pas reconnus par le collège et qu'on ne nous explique pas pourquoi.

On vous dit que vous êtes inadmissible, et vous devez alors découvrir ce que vous devez faire. Si vous êtes chanceux, vous devenez clinicien adjoint ou assistant clinique dans un hôpital et

vous travaillez comme médecin, mais on ne vous reconnaît pas le statut de médecin.

**Le président:** Merci.

Nous allons passer à Mme Leitch.

**Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC):** Merci beaucoup à vous tous d'avoir présenté vos exposés.

J'aimerais simplement apporter une correction aux fins du compte rendu. Je suis membre du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada. Donc, pour être clair, il y a, au pays, les collèges provinciaux, et ce sont eux qui déterminent le régime de réglementation qui permet aux personnes de devenir médecins, de pratiquer et d'obtenir un permis.

Au Collège royal des médecins et chirurgiens, nous administrons plutôt les examens. Il y a des organismes de réglementation provinciaux, comme c'est le cas aux États-Unis. Il y a un permis à obtenir dans chaque État. Vous passez un examen national, le MLE américain, tout comme nous le faisons ici au Canada. Le processus est ensuite le même pour pratiquer dans un État, comme c'est le cas ici pour pratiquer dans une province. Je veux simplement que le processus soit clair pour tout le monde.

J'ai toutefois une question pour les trois témoins.

Vous serez peut-être capables de me donner une réponse précise aujourd'hui, ou vous pouvez aussi décider de nous transmettre votre réponse plus tard. De toute évidence, il y a des pénuries préoccupantes dans vos secteurs d'activités, et nous aimerions d'abord savoir quelle est, d'après vous, la nature de ces pénuries, et à combien elles se chiffrent précisément. J'aimerais aussi que vous expliquiez comment, et à l'aide de quels programmes de reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger nous pourrions remédier à ces pénuries.

Ensuite, j'aimerais aussi que vous nous disiez quelles sont, d'après vous, les difficultés particulières pour votre profession sur le plan financier. J'aimerais que votre réponse soit la plus précise possible. Nous avons entendu diverses explications de divers organismes concernant ces difficultés financières.

Troisièmement, quelles seraient vos recommandations en particulier pour remédier aux pénuries et répondre aux besoins financiers associés à la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger?

Comme je l'ai dit, j'aimerais que vous répondiez tous les trois, et si vous n'êtes pas en mesure de nous donner une réponse détaillée parce que nous manquons de temps, ce que je comprendrais très bien, que vous nous présentiez un document plus tard.

• (1605)

**M. Jonathan Beddoes:** Je pourrais peut-être commencer.

Vous avez posé un certain nombre de questions très pertinentes, mais auxquelles il n'y a pas de réponse simple, malheureusement.

Je vais essayer de répondre à chacune d'entre elles. Il ne faut pas oublier que je parle de la situation au Manitoba et de la profession d'ingénieur.



Il est assez clair, du moins à mon avis, qu'il y a une pénurie de compétences en génie au Manitoba. Des dirigeants d'entreprise et des propriétaires de sociétés m'ont dit directement qu'ils élargiraient leurs activités à Winnipeg s'ils étaient capables de trouver des ingénieurs. L'un des éléments qui caractérisent Winnipeg, c'est que, bien sûr, la ville ne se retrouve pas vraiment sur la liste des 10 meilleurs endroits où vivre de qui que ce soit, même si c'est une super ville où vivre. C'est donc très difficile de recruter des gens d'ailleurs au pays et de les convaincre de venir à Winnipeg.

Il y a une pénurie d'ingénieurs au Manitoba, et c'est pour cela que la province a adopté le Programme des candidats des provinces et a décidé de cibler les ingénieurs formés à l'étranger pour les inciter à venir au Manitoba afin d'éliminer la pénurie.

En ce qui concerne les difficultés financières particulières auxquelles font face certaines personnes qui ont immigré récemment, je dirais que, bien souvent, leurs moyens financiers sont très limités. Avant d'aller au Canada, j'ai passé de nombreuses années ici, à Ottawa, à l'Université Carleton, et j'étais constamment étonné de voir le nombre d'ingénieurs formés à l'étranger qui avaient de très bons titres de compétence, mais qui, comme ils n'avaient pas accès à un programme de qualification des ingénieurs formés à l'étranger comme celui que nous avons au Manitoba, finissaient par suivre de nouveau le programme de baccalauréat de quatre ans en entier. Pendant ces années, ils étudient à temps plein, ils ne travaillent pas, ils ont un conjoint et ils ont des enfants. C'est très difficile.

Quand je parle avec ces étudiants et que je leur demande pourquoi ils font cela, ils me répondent habituellement qu'ils ne veulent pas abandonner la profession d'ingénieur. Ils ont le choix entre refaire leurs études ou devenir chauffeurs de taxi. Ils ne veulent pas devenir chauffeurs de taxi. Mais je trouve extrêmement frustrant de leur imposer quatre ans de formation en génie, au cours desquels ils apprennent en très grande partie exactement la même chose que ce qu'ils avaient appris à l'étranger — ce que nous ne voulons pas reconnaître —, et je suis sûr que c'est très frustrant pour eux aussi.

C'est à cause de cette expérience que j'ai eue par le passé ici en Ontario que je suis convaincu que des programmes comme le programme de reconnaissance professionnelle des ingénieurs formés à l'étranger que nous avons à l'Université du Manitoba et que nous exploitons en collaboration étroite avec l'organisme provincial responsable de la réglementation en ingénierie, est une si bonne idée. Il permet aux étudiants de passer à travers le programme. Nous visons à ce que le processus dure de un an à 18 mois, selon les antécédents de la personne, et cela inclut un stage de six mois dans un poste d'ingénieur chez un employeur local, stage qui est rémunéré par cet employeur. Bien souvent, les candidats sont par la suite embauchés à temps plein par ce même employeur. Cette façon de faire vient réduire considérablement les difficultés financières.

**Le président:** Merci. Je pense que vos cinq minutes sont écoulées.

Les autres n'ont pas eu l'occasion de vous faire part de leurs pensées, mais il s'agissait d'une série de questions, et si vous n'avez pas la possibilité d'y répondre plus tard dans le contexte d'une autre question, vous pourrez transmettre vos réponses au comité, si vous le souhaitez.

Nous allons maintenant passer au prochain tour, en commençant avec M. Patry.

[Français]

**M. Claude Patry (Jonquière—Alma, NPD):** Merci, monsieur le président.

Monsieur Idahosa, dans quelle langue avez-vous fait vos études en médecine?

[Traduction]

**Dr Peter Idahosa:** J'ai commencé mes études en anglais. Mes études primaires de base, de même que mes études postprimaires et universitaires se sont déroulées en anglais.

[Français]

**M. Claude Patry:** Parfois, les gens qui arrivent de pays étrangers pour s'installer ici vivent des difficultés et se découragent. Si on demandait aux gens de passer des examens?

Tout à l'heure, vous avez fait des comparaisons entre les années 2007 et 2008 quant aux meilleurs médecins étrangers. Les résultats étaient les mêmes à l'extérieur du Canada. Vous avez aussi dit qu'après avoir fait une évaluation, vous aviez constaté que la formation était semblable.

Les gens comme vous qui arrivent au Canada pourraient passer des examens en vue de devenir médecin résident dans un hôpital. Ils pourraient avoir un accompagnateur, un guide, un médecin attitré. Cela remplacerait les trois, quatre ou cinq années à compléter qui poussent certains à abandonner leur profession. Serait-ce envisageable, au Canada?

• (1610)

[Traduction]

**Dr Peter Idahosa:** De toute évidence, quand vous arrivez dans un nouvel environnement, plus particulièrement au Canada, c'est très important que vous compreniez comment fonctionne le système. Mais le seul problème, c'est que ces plates-formes ne vous sont pas ouvertes si vous n'avez pas été formé pour le travail. Si j'arrive au pays, comment puis-je entrer dans le système d'un hôpital? C'est très difficile. Vous devez obtenir un permis auprès de l'organisme de réglementation, et on vous dit que c'est strictement à des fins d'« observation ». L'observation, ce n'est pas une formation pratique. Vous êtes là seulement pour observer et voir comment cela se passe. Cela ne fait pas de vous un bon médecin. Les organismes de réglementation hésitent beaucoup à vous remettre un permis pour que vous puissiez vraiment participer, ce qui fait que c'est très difficile.

[Français]

**M. Claude Patry:** Personnellement, ça me pose un problème qu'on ouvre la porte à des gens en fonction de quotas et qu'on ne les accepte pas tous. J'ai de la difficulté à vivre avec ça. On fait venir des gens de l'extérieur du pays pour qu'ils s'établissent ici. Je suis d'accord pour dire que la sélection devrait être faite avant qu'on fasse venir ces gens ici. Ils ont de la difficulté à pratiquer leur métier. Vous avez donné l'exemple du génie, et vous avez dit que c'était frustrant. Je vous comprends. J'ai de la difficulté à accepter cela. Je ne comprends pas pourquoi on va chercher des gens à l'extérieur du pays, si c'est pour agir ainsi. C'est une de mes remarques.

Monsieur Jonathan — je n'ose pas prononcer votre nom de famille, de peur de le massacrer —, tout à l'heure, vous avez parlé d'un problème de langue. Vous avez aussi parlé d'un programme de coopérative dont le but est de faire travailler les gens qui s'installent ici. Pouvez-vous m'expliquer comment fonctionne ce programme?

[Traduction]

**M. Jonathan Beddoes:** Je suis d'accord avec vous quand vous dites que nous laissons des personnes venir au Canada en raison de la formation qu'elles ont suivie ailleurs, puis, une fois qu'elles sont ici, nous ne les laissons pas exercer la profession pour laquelle elles ont été formées. Tout cela est très frustrant. Je pense que l'une des recommandations à ce sujet, qui a été mentionnée un peu plus tôt, serait que les responsables canadiens de l'immigration à l'étranger connaissent parfaitement les exigences pour devenir accrédité comme professionnel, quelle que soit votre profession, une fois que vous êtes au Canada.

Comment fonctionne notre volet de formation et de formation linguistique? Comme je l'ai dit, nous avons un programme coopératif obligatoire, qui fait partie du programme IEEQ à l'université. Nous collaborons très étroitement avec l'industrie locale pour trouver à chaque étudiant un stage au sein de l'industrie locale qui correspond à la formation qu'il a reçue. C'est un stage rémunéré, ce qui est très bien pour les étudiants sur le plan financier, mais ce qui leur permet d'abord et avant tout d'obtenir une expérience, ce qui est très important.

Pour ce qui est du volet culturel et linguistique, presque tous les étudiants immigrants qui participent à notre programme ont déjà certaines compétences linguistiques en anglais, certains plus que d'autres, mais leurs capacités linguistiques dans le domaine précis de la technologie du génie sont parfois moins bonnes. Nous devons donc travailler avec chaque étudiant et avec les divers spécialistes de la linguistique appliquée à l'université pour améliorer leurs compétences linguistiques de façon à ce qu'elles atteignent un niveau leur permettant d'exercer la profession.

Nous avons aussi un cours obligatoire dans le cadre du programme, qui s'intitule « Pratiquer la profession d'ingénieur au Canada ». Dans ce cours, les étudiants apprennent le fonctionnement du cadre de réglementation qui régit le travail des ingénieurs au Canada, qui est parfois bien différent de ce à quoi ils étaient habitués dans leur pays d'origine.

En résumé, nous mettons l'accent non seulement sur les compétences techniques qui, de toute évidence, sont importantes, mais aussi sur toutes les autres compétences dont une personne a besoin pour réussir sur le marché du travail.

**Le président:** Merci.

Monsieur Patry, votre temps est écoulé.

Nous allons maintenant passer à M. Shory.

**M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je remercie aussi les témoins d'être venus cet après-midi. Je ne peux qu'admirer votre passion, et je comprends aussi votre frustration face à ce processus.

Je ne veux pas perdre trop de temps à parler d'autres choses, donc je vais poser directement ma question.

Monsieur Idahosa, je vais commencer par vous parce que vous avez vécu ce problème. J'aimerais que vous racontiez rapidement le processus que vous avez franchi et que vous nous disiez combien de temps cela a duré. Et quand il est question de la profession médicale en particulier... Je viens de Calgary et, en Alberta, il y a une pénurie de presque 2 500 médecins, même si nous avons presque 1 100 médecins diplômés à l'étranger. Et quand nous parlons des médecins diplômés à l'étranger, nous ne parlons pas seulement de ceux qui arrivent d'un autre pays. Il y a aussi des Canadiens qui vont à l'étranger pour faire des études.

Donc, pour revenir à votre profession et aux chauffeurs de taxi, il y a des gens qui disent que le meilleur endroit pour faire une crise cardiaque, c'est probablement sur le siège arrière d'un taxi parce que c'est probablement un médecin qui est au volant du taxi. On peut trouver cela amusant, mais c'est vrai que les professionnels doivent passer par toutes ces épreuves.

Vous êtes aussi engagé très activement au sein de l'organisme, je le sais. J'aimerais aussi que vous nous disiez s'il y a eu des améliorations au fil du temps pour ce qui est de la coordination entre les divers organismes provinciaux. Est-ce que le cadre pancanadien est utile, et que peut-on faire de plus? En outre, au sujet de la pénurie de médecins, y a-t-il une volonté ou une capacité d'accélérer les choses? Que devrait-on faire, exactement, pour raccourcir les délais de traitement? Et est-ce que cette accréditation préalable, dont vous avez aussi parlé, aiderait les professionnels quand ils arrivent au Canada?

• (1615)

**Dr Peter Idahosa:** Merci, monsieur Devinder Shory.

Très brièvement, ma vie tient sur deux pages. C'est très facile, ce n'est pas une longue histoire. J'ai obtenu mon diplôme en 1996 au Nigeria. J'ai passé des examens, et j'ai réussi et je suis déménagé en Afrique du Sud parce que je voulais être un très bon médecin.

Pendant ce processus, j'ai présenté une demande d'immigration au Canada. En 2007, la chance m'a souri: ma demande d'immigration a été acceptée, et j'ai déménagé ici. Mais auparavant, j'avais déjà passé les examens d'évaluation canadiens, les examens d'admission 1 et 2.

Mais, dès le départ, la plupart des gens me disaient que le Canada est un cul-de-sac pour un médecin, c'est extrêmement difficile d'obtenir un permis. Mais c'est un pays que j'ai toujours aimé, où je souhaitais vivre, et c'était un rêve que j'avais. Je voulais m'établir. Je vois les obstacles comme des tremplins. Vous n'avez pas à fermer la porte, quoi que les gens disent. J'ai donc dit que je tenterais ma chance et que je viendrais au Canada. Mais ce ne sont pas les responsables de l'immigration qui m'ont dit cela. C'était une décision personnelle, et je suis prêt à en accepter les conséquences, et c'est ce que je fais.

Donc, pour en revenir à l'autre question concernant le cadre pancanadien, nous étions très heureux d'apprendre que le gouvernement canadien avait décidé de s'en occuper. C'est une décision très bien accueillie.

Nos membres sont un peu déçus, parce que je pense que c'est le gouvernement du Canada, les dirigeants politiques, qui doivent prendre les décisions qui s'imposent. Nous sommes un peu déçus du collège parce que nous ne lui faisons plus confiance. J'arrive ici... Donnez-moi un permis et laissez-moi remédier à la pénurie de médecins. Je veux faire ma part. C'est chez moi, ici. Mes enfants naîtront ici. Où vais-je aller? Je ne peux pas aller aux États-Unis. C'est le Canada. Je suis heureux d'être dans ce pays, mais vous nous fermez la porte au nez. Vous ne voulez pas nous montrer de voie à suivre. Montrez-nous la voie à suivre pour que nous puissions y arriver. Je pense donc que le cadre pancanadien est une bonne mesure.

Il faudrait en faire un organisme universel qui réunirait les représentants du collège ou les personnes touchées par les décisions — c'est-à-dire nous, les MDÉ — pour discuter d'une voie à suivre. Vous ne pouvez pas être assis ici, au collège, à Edmonton, et prendre une décision qui touche la vie de certaines personnes sans vous asseoir avec elles, et c'est ce qui se passe à l'heure actuelle.

Nous voulons que le gouvernement joue un rôle actif puisqu'il est plutôt neutre. En outre, je pense, étant donné que nous sommes réunis ici aujourd'hui, que le gouvernement n'est pas satisfait de la situation. Mais le collègue n'a pas cru bon d'inviter l'association et de demander à ses responsables s'ils étaient prêts à s'asseoir et à discuter de la situation. Nous sommes près de 2 500 médecins non agréés en Alberta, et c'est une catastrophe. De plus, 80 p. 100 d'entre nous sommes des médecins de famille.

• (1620)

**Le président:** Merci, monsieur Idahosa.

Nous passons maintenant à M. Cuzner, pour cinq minutes.

**M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.):** Merci beaucoup. Je remercie aussi les témoins d'être ici aujourd'hui.

Madame Nordstrom, j'aime beaucoup votre idée de présenter la situation sous la forme d'un entonnoir.

Je m'adresserai peut-être brièvement plus tard aux deux autres témoins. Si vous avez, messieurs, des choses à dire concernant les moments auxquels des gens décident d'abandonner le processus, j'aimerais vous entendre plus tard.

Madame Nordstrom, vous avez dit que vous aimeriez obtenir un certain soutien pour pouvoir faire un suivi des personnes qui abandonnent le programme. Le taux d'abandon est plutôt élevé. Plus de la moitié des candidats communiquent avec l'Université Mount Royal pour obtenir des renseignements, puis la moitié d'entre eux décident d'être évalués. C'est une proportion assez importante. Je pense que vous reconnaissez que vous n'avez tout simplement pas les moyens de faire un suivi de la situation. Essayez-vous, à l'heure actuelle, d'en faire un suivi? Pour l'instant, vous obtenez probablement des renseignements non scientifiques. Comment vous y prenez-vous à l'heure actuelle, et quels types de résultats obtenez-vous?

**Dr Pam Nordstrom:** Merci de poser la question. Je vais l'aborder de deux angles différents.

La difficulté, à l'heure actuelle, c'est que nous n'avons pas d'identifiant unique qui permet de savoir si vous avez été recruté par un employeur et si vous avez communiqué avec l'organisme de réglementation. Ces types de renseignements ne sont pas toujours fournis. L'organisme de réglementation nous les envoie, mais ces renseignements ne sont pas mis en commun. Nous savons qui s'est adressé à nous, mais nous ne savons pas combien de personnes ne se sont pas adressées à nous. L'organisme de réglementation nous donne une idée de la situation. Il fait un certain suivi. Ils ne sont pas nécessairement embauchés et étiquetés, si je peux dire, comme ayant été diplômés à l'étranger puisque, pour un employeur, il s'agit simplement de ses employés. Ce n'est pas que personne ne s'intéresse à cette question. C'est que nous n'avons pas élaboré de mécanismes de mise en commun ou nous n'avons pas été en mesure de le faire à cause de la protection des renseignements sur diverses personnes. Chacun d'entre nous interprète ses obligations en matière de protection des renseignements personnels, ce qui fait que l'information n'est tout simplement pas mise en commun.

L'une de nos activités de recherche actuelles consiste à faire un certain travail rétrospectif de ce que nous possédons. Nous communiquons avec chacun des IFÉ que nous avons évalués ou qui ont suivi avec nous un programme d'appoint. Nous leur demandons de nous décrire comment s'est passée leur intégration en milieu de travail. Ont-ils poursuivi sur cette voie? Nos chiffres sont fondés sur ce que nous savons. Je pense que nos données seraient beaucoup plus riches si nous pouvions mettre en commun

les données provenant des recruteurs, des organismes de réglementation, des employeurs et de notre organisme de façon à ce que nous puissions comprendre un peu mieux la situation.

Vous voulez savoir ce que je sais des candidats qui ne s'adressent pas à nous. Je sais, notamment, qu'ils sont recrutés à l'étranger. Pour venir au Canada, ils ont besoin de documents d'immigration et, s'ils sont incapables de les obtenir, nous les perdons très tôt dans le processus. Ils doivent comprendre que la pratique des soins infirmiers au Canada est un peu différente de la pratique dans d'autres pays. Il y a donc le site Web, qui leur donne une idée de la pratique d'un infirmier ou d'une infirmière autorisé au Canada et des autres possibilités qui pourraient s'offrir à eux.

**M. Rodger Cuzner:** Je m'adresse maintenant à vous, messieurs. Constatez-vous, vous aussi, que le nombre de candidats a tendance à diminuer au fur et à mesure du processus? Faites-vous un suivi de cette situation?

**M. Jonathan Beddoes:** Nous ne gardons pas de données sur le nombre d'ingénieurs qui se présentent à nous et le nombre qui terminent le processus avec succès. Je suis certain, cependant, que les associations d'ingénieurs professionnels de chaque province possèdent des données à ce sujet. Je pense que c'est très pertinent d'essayer de déterminer à quelle étape du processus nous perdons des candidats.

Je pense que l'autre question que l'on peut poser est pratiquement le corollaire de tout cela. À quel moment les gens adhèrent-ils au processus? Nous avons, au sein de notre programme, un nombre incroyable d'étudiants qui sont au Canada depuis quatre ou cinq ans et qui ont dû occuper des postes de subalternes pendant quatre ou cinq ans avant de réussir à avoir les moyens financiers de cesser de travailler pendant huit mois pour retourner à l'université à temps plein — même pour huit mois. Pour la plupart des gens, ce peut être plutôt décourageant d'essayer de planifier une période de huit mois sans recevoir de chèque de paie. Bien des candidats ont donc besoin d'un certain temps avant de se manifester et d'entreprendre le programme.

• (1625)

**Dr Peter Idahosa:** Notre situation n'est pas tout à fait la même puisque le nombre de candidats qui n'obtiennent pas de permis est en augmentation. Ce que nous avons constaté, c'est que le nombre de médecins diplômés à l'étranger qui suivent le programme de résidence, le programme de formation, a diminué. Au bout du compte, en 2009, nous avions en Alberta 68 postes et, l'an dernier, cela avait diminué à 40. Deux mille cinq cents personnes en moyenne sont en concurrence pour 40 postes. On ne peut pas calculer cela de façon mathématique. L'équation n'a aucun sens. Cela devient présentement une situation très néfaste compte tenu du nombre de personnes qui n'obtiennent pas de permis.

**Le président:** Merci. Votre temps est écoulé.

Il nous reste quelques minutes pour la dernière série de questions.

Monsieur Daniel, allez-y.

**M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC):** Merci.

Je vais poser au représentant de chaque profession ici présent une question qui peut sembler stupide, mais j'aimerais vraiment que vous m'aidiez à comprendre. Y a-t-il un pays à partir duquel une personne peut venir au Canada — disons l'Angleterre ou l'Australie, où il n'y a pas d'obstacles linguistiques, ni sur le plan du processus et de la culture — et exercer directement sa profession?

**M. Jonathan Beddoes:** Oui. En ingénierie, c'est le cas. Le Canada est signataire de ce que l'on appelle l'Accord de Washington, aux côtés d'un certain nombre d'autres pays, dont les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et Hong Kong. Les ingénieurs diplômés d'une université accréditée de l'un ou l'autre de ces pays peuvent venir au Canada et exercer la profession d'ingénieur s'ils en font la demande à l'Association provinciale et qu'ils sont acceptés. De même, les Canadiens peuvent se rendre dans tous ces pays et pratiquer à titre d'ingénieurs professionnels en n'ayant que très peu d'obstacles à surmonter.

L'Accord de Washington est l'un des aspects réglementaires très stricts de la profession. Il fait l'objet d'un suivi très étroit puisque l'on veut s'assurer que les ingénieurs qui participent à ce système respectent des normes minimales. Cela fonctionne très bien.

Malheureusement, la plupart de nos immigrants proviennent de pays qui ne sont pas signataires de l'Accord de Washington.

**Dr Peter Idahosa:** Dans la même veine de ce que disait Jonathan, la situation est la même en médecine. Vous pouvez venir de pays en particulier, mais ce n'est pas très facile.

**M. Joe Daniel:** Du Royaume-Uni ou...

**Dr Peter Idahosa:** Du Royaume-Uni... Mon problème, c'est que j'ai obtenu mon diplôme au Nigéria, et que j'ai été formé en Afrique du Sud, ce qui m'a éliminé du processus. Si vous venez du Royaume-Uni et que vous obtenez votre diplôme d'une école de médecine de l'Afrique du Sud ou de l'Australie, c'est plus facile. Vous n'aurez pas autant de problèmes à faire reconnaître vos titres de compétence.

**M. Joe Daniel:** C'est donc plus facile, mais vous devez tout de même passer par un processus...

**Dr Peter Idahosa:** Vous devez tout de même le faire, oui.

**M. Joe Daniel:** ... pour obtenir de nouveau une accréditation ici, et tout cela?

**Dr Peter Idahosa:** Oui.

**Dr Pam Nordstrom:** Dans le secteur des soins infirmiers, tous les candidats doivent passer l'examen d'autorisation national. Certains y arrivent plus rapidement que d'autres. Les candidats de l'Australie, du Royaume-Uni et des États-Unis n'ont peut-être pas à faire évaluer leurs compétences, mais ils doivent tous passer l'examen national.

**M. Joe Daniel:** D'accord. Donc, toujours à ce sujet, d'après vous, jusqu'où peut-on aller dans le processus de reconnaissance des titres de compétence avant que les personnes arrivent au Canada?

**M. Jonathan Beddoes:** C'est une très bonne question. Je ne suis pas sûr que l'on puisse aller bien loin. Je pense toutefois que, une chose que nous devons bien aux immigrants éventuels au Canada, c'est une explication claire de la situation à laquelle ils seront confrontés quand ils arriveront au pays s'ils veulent exercer leur métier à titre de professionnels.

J'ai souvent été très découragé d'entendre des ingénieurs ayant récemment immigré au Canada qui voulaient vraiment exercer leur profession me dire qu'ils préféreraient retourner là d'où ils venaient parce qu'ils ne pouvaient tout simplement pas entamer une carrière au Canada sans refaire tout le programme de génie, ce qui coûte très cher. Ils ne peuvent pas y arriver. Quand je vois des immigrants de premier choix comme ceux-là qui abandonnent le Canada et retournent chez eux, je ne peux pas ne pas penser que, vraiment, nous nous y prenons très mal ici.

C'est pourquoi je pense que le programme de qualification que nous avons mis sur pied au Manitoba et qui a inspiré de nombreux

autres programmes dans d'autres universités doit prendre de l'expansion — parce que ce sont ces personnes que nous voulons véritablement voir chez nous. Une fois qu'ils sont ici, nous avons déjà tellement investi en eux. Laissons-les entreprendre une brillante carrière ici au Canada.

**M. Joe Daniel:** Si on prend seulement l'exemple des ingénieurs, est-ce que nous parlons d'ingénieurs accrédités?

**M. Jonathan Beddoes:** D'ingénieurs professionnels accrédités, oui.

**Le président:** Nous n'avons presque plus de temps. Brièvement, madame Nordstrom.

**Dr Pam Nordstrom:** Nous avons eu la possibilité de faire deux séjours à l'étranger pour essayer de mettre sur pied nos centres d'évaluation dans divers pays — le Royaume-Uni, le Qatar, les Émirats arabes unis et l'Inde —, mais le problème, c'est que l'évaluation doit se faire en fonction des normes canadiennes et dans un contexte canadien. C'est donc très difficile d'obtenir ces conditions à l'étranger et d'y faire des évaluations.

Nous avons fait quelques tentatives, mais nous nous demandions constamment si nous réussissions à créer le même contexte que celui dans lequel nous faisons nos évaluations.

• (1630)

**Le président:** Merci. Votre temps est écoulé. Nous sommes heureux de vous avoir entendus.

Nous allons suspendre la séance pour permettre au prochain groupe de témoins de se mettre en place.

• (1630)

\_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

• (1635)

**Le président:** Nous reprenons l'audience. Nous accueillons Joan Atlin du Toronto Region Immigrant Employment Council et M. Tam de l'organisme SUCCESS.

Monsieur Tam, d'après ce que j'ai compris, vous avez témoigné ici même plus tôt aujourd'hui devant le Comité de l'immigration; c'est donc un second tour pour vous.

Nous allons commencer par vos exposés, puis il y aura des séries de questions de cinq minutes.

Madame Atlin, voulez-vous commencer? Allez-y.

**Mme Joan Atlin (directrice des programmes, Toronto Region Immigrant Employment Council):** Je m'excuse, notre invitation est arrivée tardivement et je n'ai pas pu fournir l'exposé assez tôt pour le faire traduire. Nous vous enverrons la traduction.

**Le président:** Si vous le remettez au greffier, nous le ferons traduire et le transmettrons aux membres du comité.

**Mme Joan Atlin:** Merci, monsieur le président et mesdames et messieurs les membres du comité. Je suis la directrice des programmes du Toronto Region Immigrant Employment Council, le TRIEC.

Le TRIEC est un conseil multilatéral qui regroupe des employeurs, des organismes communautaires, des collèges, des universités, des organismes de réglementation professionnelle et les trois ordres de gouvernement, et qui vise à trouver des solutions pratiques pour créer des liens entre les immigrants qualifiés et des emplois qui leur conviennent.

Au TRIEC, nous abordons la reconnaissance des titres de compétence étrangers dans un sens large. Dans le but d'optimiser notre portée et notre incidence, nous avons décidé de mettre l'accent sur les immigrants hautement qualifiés qui cherchent un emploi dans une profession non réglementée, soit, essentiellement, la majorité des immigrants au Canada. Je pense, par exemple, à des gestionnaires des ventes, des analystes financiers, des développeurs de logiciels, des gestionnaires de projets ou des professionnels des RH. La reconnaissance et l'évaluation de leurs titres de compétence, de leur expérience et de leurs qualifications sont effectuées par l'employeur. Notre travail concernant la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger a donc essentiellement consisté à entrer en contact avec les employeurs pour renforcer leur capacité de reconnaître les compétences, l'expérience et les qualifications des immigrants.

Ce qui préoccupe bon nombre d'employeurs quand vient le temps d'embaucher des immigrants qualifiés, c'est le fait qu'ils ne comprennent pas leur expérience, qu'ils ne connaissent pas leurs employeurs précédents ou leurs titres de compétence, et qu'ils s'inquiètent de leurs aptitudes de communication. Bien souvent, quand un employeur exige une expérience canadienne, ce qui est si fréquent, c'est en fait parce qu'il ne sait pas comment interpréter les qualifications d'un immigrant.

Ce manque de connaissance, et les risques perçus associés à ce manque, entraîne une non-reconnaissance à grande échelle des qualifications des immigrants par des employeurs qui souhaitent embaucher des personnes exerçant une profession non réglementée. C'est ce sur quoi nous avons mis l'accent depuis la création du TRIEC en 2003. Nous pensons qu'il est important de reconnaître que certains programmes, certaines initiatives et certaines pratiques ont réussi, et que les choix que nous ferons pour l'avenir devraient s'appuyer sur ces réussites. Je parlerai donc maintenant des possibilités que devrait envisager, d'après nous, le gouvernement fédéral pour favoriser les liens entre les immigrants et la main-d'oeuvre, de même que des possibilités offertes par les organismes tiers.

Il y a d'abord les stages, ou les programmes d'acquisition d'expérience de travail. Ces programmes ont été une réussite puisqu'ils créent des liens directs entre des employeurs et des immigrants qualifiés. Les stages peuvent devenir, pour les immigrants, leur premier emploi au Canada en plus de leur fournir des références professionnelles, deux éléments qui rassurent les employeurs qui n'aiment pas prendre des risques. En moyenne, environ 80 p. 100 des participants trouvent du travail à temps plein dans leur domaine après avoir terminé un programme d'acquisition d'expérience de travail — un résultat très satisfaisant pour la personne, mais aussi pour l'économie.

Cependant, la demande de stage provenant d'immigrants est de beaucoup supérieure au nombre d'employeurs participants et au nombre de postes offerts. Certains employeurs et certaines collectivités du pays aimeraient aussi offrir un programme de stage, mais n'ont pas les capacités de le faire. Ce qu'il faut, c'est un programme de stage national qui permettrait de profiter de la participation d'employeurs de partout au pays.

Le gouvernement fédéral a la possibilité de donner l'exemple à titre d'employeur en prenant l'initiative d'offrir des stages ciblés à des immigrants qualifiés. En 2010, le Programme de stage fédéral pour les nouveaux arrivants a été créé. Il était, au départ, dirigé par CIC et RHDCC, et il s'étend maintenant à un certain nombre d'autres ministères. Selon le rapport annuel de 2010 du gouvernement sur la reconnaissance des titres de compétence étrangers, 65 stages ont été offerts dans le cadre du programme en 2010.

Il serait possible d'élargir de façon considérable la portée de ce programme à l'échelle du gouvernement fédéral. La fonction publique de l'Ontario dispose d'un programme de stage semblable qui a permis à près de 600 nouveaux arrivants de faire un stage entre 2006 et 2011, et ce, en Ontario seulement.

Il y a ensuite les programmes de mentorat. Ils connaissent du succès parce qu'ils jumellent des immigrants qualifiés à un mentor, qui est un professionnel reconnu dans leur secteur d'activités. Le mentor partage avec l'immigrant son réseau professionnel et l'aide dans sa recherche d'emploi. L'intéressé, qui est un immigrant qualifié à la recherche d'un emploi, réussit à mieux comprendre le contexte professionnel et les attentes au Canada.

En 2004, le TRIEC a mis sur pied son programme de mentorat. À ce jour, plus de 6 000 immigrants de la région de Toronto ont été jumelés dans le cadre de ce programme, et 70 p. 100 d'entre eux occupaient un emploi dans leur domaine ou dans un domaine connexe dans les six mois suivant la fin du mentorat. Il existe présentement de nombreux problèmes de mentorat à petite échelle partout au pays, mais ils ont souvent de la difficulté à recruter des mentors puisqu'ils n'ont pas suffisamment de ressources de marketing pour faire connaître leurs programmes.

CIC appuie actuellement ALLIES, un projet national des fondations Maytree et McConnell pour l'aider à faire connaître son modèle de mentorat à l'échelle du pays. ALLIES s'appuie sur l'expérience du TRIEC pour soutenir d'autres conseils qui s'occupent de l'emploi des immigrants à l'échelle du pays. Ensemble, nous avons donné des conseils et soutenu la création d'initiatives de mentorat semblables à Halifax, Montréal, Québec, Calgary et Edmonton. Le gouvernement fédéral pourrait jouer un rôle important à titre d'employeur et de partenaire dans ces initiatives locales de mentorat.

• (1640)

Le TRIEC collabore actuellement avec le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétence étrangers, le BORTCE, dans le but de mettre sur pied un programme pilote de mentorat à CIC, dans la région de l'Ontario. Des projets pilotes seront aussi mis sur pied à Calgary et à Ottawa en collaboration avec nos conseils d'emploi jumeaux. Ce projet pilote devrait ouvrir la voie à une participation nationale de la fonction publique fédérale aux programmes de mentorat pour immigrants qualifiés. Cependant, en plus du rôle qui consiste à favoriser la diffusion du modèle et à participer à titre d'employeur, nous avons aussi besoin d'un programme national de mentorat financé qui garantirait la poursuite de cette intervention fructueuse. Le fait de créer un programme national de mentorat permettrait d'améliorer la coordination et la qualité du programme, d'accroître la participation de l'employeur et d'obtenir un financement fiable et durable pour les programmes.

Je parlerai, troisièmement, des programmes de préparation à l'emploi, dont vous avez beaucoup entendu parler par les témoins précédents. Ils ont au départ été mis à l'essai dans des professions réglementées. Ils réunissent des intervenants clés — des employeurs, des organismes de réglementation professionnelle et des établissements d'enseignement — qui évaluent les compétences et les capacités des immigrants, leur offrent de la formation pour combler les lacunes, en plus d'offrir du mentorat et un milieu de travail ou une expérience clinique requise. Ces programmes visent à combler les lacunes que peuvent avoir certains immigrants en matière de connaissance ou de compétence tout en évitant qu'ils refassent leurs études et leur formation en double, de façon à ce qu'ils puissent obtenir plus rapidement un permis ou un emploi dans leur domaine. Il existe, à ce jour, de nombreux exemples de programmes de préparation à l'emploi fructueux dans divers secteurs, tant réglementés que non réglementés. La plupart des programmes de préparation à l'emploi ont été financés par des ministères provinciaux, et, même s'ils ont eu des résultats très prometteurs, seul un nombre limité de participants y ont accès, et ils sont difficiles à soutenir. Le BORTCE élabore actuellement un site Web, le Réseau des qualifications internationales, qui servira à faire connaître les pratiques exemplaires en matière de programmes de préparation à l'emploi et d'autres initiatives. En plus de cette initiative prometteuse, le gouvernement fédéral pourrait peut-être aussi profiter de l'occasion pour investir dans une stratégie de préparation à l'emploi coordonnée à l'échelle du pays et pour créer un programme de prêt aux participants afin de les aider à couvrir leurs frais de subsistance. Le groupe précédent vous a aussi parlé de cette possibilité.

J'aimerais parler, quatrièmement, de la mobilisation des employeurs, qui est essentielle à la réussite professionnelle des immigrants. S'il y a eu d'importants investissements dans la création de programmes sur le marché du travail destinés aux immigrants, il n'y a pas eu d'investissements comparables dans des programmes destinés directement aux employeurs. Au bout du compte, ce sont les employeurs qui reconnaissent ou rejettent les titres de compétence des immigrants qualifiés. Nous avons constaté, tout comme nos partenaires qui s'occupent de l'emploi des immigrants à l'échelle du pays, qu'il y a une demande importante et croissante de la part des employeurs concernant du soutien pour le recrutement, l'évaluation, l'intégration et la promotion des immigrants qualifiés, et nous avons besoin d'une stratégie nationale pour répondre à cette demande. Des trois éléments clés de la mobilisation des employeurs qu'il faut soutenir, le principal est la sensibilisation.

On doit encore sensibiliser davantage les employeurs à la valeur des compétences des immigrants et du fait que les intégrer à la main-d'oeuvre peut rendre le Canada plus productif et concurrentiel à l'échelle mondiale. Malgré des perspectives incertaines sur le plan économique, il va de soi que les immigrants et leurs compétences auront un rôle clé à jouer dans la main-d'oeuvre canadienne au cours des années à venir. Avec l'aide du programme de RCTE de CIC et de RHDCC, le TRIEC a réussi à mener des campagnes de sensibilisation pour mobiliser les employeurs et à mettre sur pied un programme de récompenses des employeurs afin de reconnaître les pratiques novatrices et de premier plan de certains employeurs.

Ensuite, les employeurs ont besoin d'outils et de ressources pour soutenir les changements organisationnels. Il existe une vaste gamme d'outils d'évaluation des capacités linguistiques, des titres de compétence, des capacités et des pratiques en matière de RH, et les employeurs doivent les découvrir et être en mesure de les utiliser. Le site Web [embaucheimmigrants.ca](http://embaucheimmigrants.ca), d'abord mis sur pied par le TRIEC et maintenant administré par le projet national ALLIES, est

une ressource nationale clé pour les employeurs. Il regroupe de nombreuses ressources pour les employeurs, notamment des pratiques exemplaires et des études de cas de partout au pays. Le gouvernement fédéral pourrait choisir d'appuyer pleinement le site [embaucheimmigrants.ca](http://embaucheimmigrants.ca) à titre de référence pour les employeurs et de permettre de faire connaître cette ressource à grande échelle.

• (1645)

**Le président:** Avez-vous bientôt terminé? Vous n'avez presque plus de temps.

**Mme Joan Atlin:** Oui, il me reste un point.

Finalement, les employeurs doivent être en mesure d'établir efficacement des liens avec toute une gamme de services et de programmes qui préparent les candidats immigrants qualifiés au marché du travail canadien. Bien souvent, les employeurs sont submergés par les nombreux fournisseurs de services qui les abordent et par toute l'information sur les programmes dont ils disposent. Au bout du compte, les employeurs ont souvent le réflexe de se désengager plutôt que de s'engager. Il faut mieux coordonner les dernières étapes des réseaux de services d'emploi de façon à ce que l'expérience de première ligne des employeurs se fasse sans heurts. Le TRIEC collabore actuellement avec la division des services d'emploi de l'administration de la Ville de Toronto pour mettre à l'essai de nouvelles stratégies visant à coordonner les liens entre les employeurs, le TRIEC, la Ville et les divers réseaux de services d'emploi. Ces points d'entrée pour les employeurs doivent être créés à l'échelle locale, mais le gouvernement fédéral peut néanmoins encourager et appuyer leur création à l'échelle du pays de façon à assurer une meilleure coordination des services qui permettent aux employeurs d'accéder à des candidats.

Merci.

**Le président:** Merci beaucoup d'avoir présenté votre exposé.

Nous passons maintenant à M. Tam.

**M. Thomas Tam (directeur général, S.U.C.C.E.S.S.):** Merci, monsieur le président.

Mesdames et messieurs les membres du comité permanent, je m'appelle Thomas Tam et je suis le directeur général de SUCCESS, une organisation multiculturelle offrant des services aux nouveaux Canadiens en Colombie-Britannique. Par l'entremise de nos bureaux situés dans la région métropolitaine de Vancouver et dans le Nord de la Colombie-Britannique, de même que de nos trois bureaux situés à l'étranger, en Chine, en Corée et à Taïwan, nous offrons des services à plus de 180 000 personnes par année.

Mon exposé portera aujourd'hui sur le processus de reconnaissance des compétences des travailleurs étrangers. À titre d'organisme de services aux immigrants, nous avons travaillé avec des travailleurs qualifiés formés à l'étranger, ou des PFE, depuis 2001. Nous avons évidemment de nombreux partenaires, dont des employeurs, des conseils sectoriels, des organismes de réglementation et des ministères gouvernementaux. Nous avons joint à l'exposé une liste détaillée de nos engagements et de nos services que vous pourrez consulter.

Je mettrai aujourd'hui l'accent sur nos recommandations pour surmonter les obstacles auxquels les professionnels formés à l'étranger font face à répétition. Ils sont confrontés à quatre grandes difficultés, mais nous en avons récemment cerné une cinquième.

Les quatre premières difficultés sont le manque d'expérience de travail au Canada, le manque d'exposition à la culture canadienne, une maîtrise insuffisante de la langue et l'absence d'un réseau au Canada. La cinquième difficulté que nous avons cernée récemment est celle des obstacles financiers. Je pense qu'il y a eu, au tour précédent, des discussions sur les obstacles financiers auxquels sont confrontés les professionnels formés à l'étranger.

Pour ce qui est des recommandations, nous recommandons une stratégie en six points. Il y a six aspects dont nous aimerions que le comité et le gouvernement fédéral s'occupent. Nous proposons un service spécialisé de gestion des cas concernant la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger. À l'heure actuelle, la plupart des nouveaux arrivants peuvent obtenir des services d'emploi seulement à l'échelle provinciale, et ce, de façon vraiment fragmentaire. Ce sont des services à court terme, et une fois que le contrat de financement prend fin, les services offerts aux professionnels formés à l'étranger prennent fin eux aussi. Comme vous le savez, c'est un processus très long et coûteux, qui peut parfois paraître insultant, ce qui fait que bon nombre d'immigrants se contentent bien souvent d'emplois qui leur permettent simplement de survivre. Ils ne sont pas toujours en mesure de mener ce long combat sans un système de gestion des cas qui les appuierait véritablement.

Ensuite, nous recommandons un nouveau programme de maîtrise de la langue et de communication distinct qui remplacerait la formation en savoir-faire culturel. La langue et la culture du milieu de travail sont toujours des obstacles très importants pour les professionnels formés à l'étranger qui débutent dans une profession. C'est ce que nous appelons le savoir-être. Nous avons beaucoup d'expérience du travail avec les employeurs et les conseils sectoriels, et ce travail s'est révélé une façon très efficace d'accélérer tout le processus de reconnaissance des compétences des travailleurs étrangers.

En troisième lieu, nous recommandons un mécanisme efficace de préparation à l'emploi entre les professionnels formés à l'étranger et les organismes de réglementation. Ce programme de préparation à l'emploi serait différent de celui dont on vient de parler; ce ne serait pas un programme de formation technique d'appoint. Nous avons constaté que, bien souvent, les professionnels formés à l'étranger se regroupent, mais ils communiquent peu avec les organismes de réglementation. Nous avons mis à l'essai quelques projets. L'un d'entre eux visait à permettre à des infirmières formées à l'étranger vivant en Colombie-Britannique de mettre sur pied, en partenariat avec le syndicat du personnel infirmier de la province, certains groupes de soutien parmi le personnel infirmier. Les infirmières et les infirmiers se réunissaient au sein de ces groupes pour se soutenir les uns les autres, et nous avons aussi organisé des activités qui réunissaient les groupes de soutien, le syndicat du personnel infirmier et certains organismes de réglementation. Quand des gens profitent du soutien de leurs pairs, qui tentent eux aussi de faire reconnaître leurs titres de compétence acquis à l'étranger, ils ont plus de facilité à faire face aux difficultés. Nous aimerions que ces groupes de soutien reçoivent plus de soutien de façon à ce qu'ils puissent continuer d'exister tout au long du processus.

• (1650)

Nous recommandons, quatrième, des services approfondis de placement professionnel pour les PFE. Je pense que Joan en a aussi parlé. Les occasions de mentorat et de placement sont très importantes. En Colombie-Britannique, nous avons collaboré étroitement avec des organismes locaux de même qu'avec certains conseils sectoriels. Nous collaborons avec le CTIC, le Conseil des technologies de l'information et des communications, pour organiser

certaines projets pilotes à Vancouver dans le but de faciliter le recrutement des professionnels formés à l'étranger et de les aider à obtenir certains services de placement et de mentorat.

Le cinquième point est celui du soutien des services aux employeurs. Au cours des dix dernières années, nous n'avons jamais négligé l'importance que les employeurs acceptent et comprennent les défis et les avantages associés à l'embauche de professionnels formés à l'étranger. Le soutien aux employeurs est donc très important. Nous avons un site Web qui fournit aux services des RH des propriétaires d'entreprise les outils requis pour embaucher et maintenir en poste des travailleurs immigrants. Nous offrons aussi aux employeurs de la formation pour les aider à comprendre les difficultés auxquelles font face les professionnels formés à l'étranger.

Enfin, nous aimerions que ce document appuie les initiatives de régionalisation. Ce que je veux dire, c'est qu'il faudrait établir des liens entre les immigrants et les régions où il y a le plus de débouchés, surtout dans certaines petites collectivités industrielles, un peu comme dans le cadre de notre projet actuel à Fort St. John, la petite ville gazière et pétrolière du Nord de la Colombie-Britannique. Nous avons besoin de plus de ressources et de soutien pour inciter les professionnels formés à l'étranger à se rendre dans ce type de collectivité afin de réduire la pénurie de main-d'œuvre. Nous avons eu une excellente collaboration avec la collectivité, avec les sociétés pétrolières et gazières, de même qu'avec des gens de Vancouver qui encouragent les immigrants à déménager dans de plus petites collectivités.

Mesdames et messieurs les membres du comité permanent, je sou mets respectueusement mon rapport à votre réflexion.

Merci.

• (1655)

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Tam. C'était un exposé très intéressant.

Madame Crowder.

**Mme Jean Crowder (Nanaimo—Cowichan, NPD):** Je veux remercier Mme Atlin et M. Tam d'être venus et de nous avoir fait part d'une façon aussi concise de certaines recommandations concrètes que le comité pourra étudier.

Je pense que la plupart d'entre nous pouvons raconter des histoires de personnes qui, dans nos propres circonscriptions, sont venues au Canada précisément en raison de leur titre professionnel ou de leur expérience de travail dans leur pays d'origine et qui, pourtant, n'arrivent pas à trouver du travail dans leur domaine.

Vous n'avez peut-être pas avec vous les chiffres exacts, mais savez-vous à peu près combien des clients avec lesquels vous faites affaire réussissent à trouver du travail dans leur domaine, et dans quel délai?

**M. Thomas Tam:** Il y a deux types d'expériences. La première est celle d'un service général, par exemple un service offert par un groupe de soutien, qui organise toutes sortes d'ateliers et de séminaires. Le suivi des résultats est difficile.

Il y a aussi, par ailleurs, certains programmes très précis qui sont en fait des projets pilotes. Par exemple, il y a trois ans, nous avons collaboré avec Spectra Energy, une très grosse société d'énergie située à Fort St. John, et nous avons recruté 12 ingénieurs chinois qui étaient tous de nouveaux arrivants à Vancouver. Nous avons collaboré avec l'entreprise pour mettre sur pied un programme de formation de six mois, dont la moitié se passait à Vancouver et l'autre, à Fort St. John, et qui incluait un stage. À la suite du programme, les 12 personnes ont toutes été embauchées par la société. Évidemment, ce ne sont peut-être pas des ingénieurs accrédités, mais ils ont tous été embauchés à titre d'ingénieurs stagiaires.

Donc, pour certains programmes bien précis de portée très restreinte, nous pouvons faire un suivi des résultats. Si je prends un autre exemple dont je viens de parler — notre collaboration avec le CTIC —, nous avons obtenu un taux de réussite de près de 100 p. 100.

**Mme Jean Crowder:** Madame Atlin, c'est une chose qui semble revenir constamment. Les témoins nous disent souvent qu'ils sont incapables de nous donner des chiffres précis tout simplement parce qu'il n'y a aucun moyen de faire un suivi des cas, mais, selon les renseignements non scientifiques dont on dispose, il semble que les gens ont l'impression qu'un grand nombre de personnes n'exercent pas leur profession.

Madame Atlin, avez-vous une idée de ces chiffres?

**Mme Joan Atlin:** Eh bien, de fait, j'ai apporté quelques chiffres avec moi. J'ai un rapport de Statistique Canada selon lequel 80 p. 100 des immigrants qualifiés en âge de travailler ont trouvé du travail pendant leur première année au Canada; cependant, seulement 42 p. 100 ont trouvé du travail dans la profession souhaitée.

**Mme Jean Crowder:** Donc moins de la moitié.

**Mme Joan Atlin:** C'est moins de la moitié.

**Mme Jean Crowder:** C'est une perte importante en matière de productivité pour le Canada. Ce sont toutes des choses dont nous parlons. Les témoins précédents nous ont dit...

**M. Thomas Tam:** C'est ce que nous appelons des emplois de survie.

**Mme Joan Atlin:** Il existe certainement des statistiques. Une étude a été effectuée par la RBC il y a quelques années. Je ne me souviens pas des chiffres comme ça, mais on parlait de milliards de dollars perdus pour l'économie canadienne à cause du manque de reconnaissance de...

**Mme Jean Crowder:** Excusez-moi, qui a fait cette étude?

**Mme Joan Atlin:** La RBC.

**Mme Jean Crowder:** La RBC.

La question de l'expérience de travail au Canada revient constamment. Un certain nombre de témoins en ont parlé, et vous l'avez fait, de toute évidence. Vous avez parlé du rôle que pourrait jouer le gouvernement fédéral en matière de mentorat et de stage. Y a-t-il autre chose que le gouvernement fédéral pourrait faire pour favoriser l'expérience de travail au Canada dans les domaines de spécialisation des immigrants?

**M. Thomas Tam:** En Colombie-Britannique, par l'entremise du paiement de transfert — la plus grande partie du financement destiné aux emplois vient des transferts fédéraux à la province. Mais quand la province élabore ses propres services d'emploi, elle le fait en fonction de ses propres politiques et orientations. Dans le cas de la

reconnaissance des compétences acquises à l'étranger, les choses ne sont pas toujours harmonisées. RHDCC pourrait donc devoir élaborer un programme axé sur la réussite du processus de reconnaissance des compétences des travailleurs étrangers et qui inclurait des programmes de placement et de mentorat ou de stage.

• (1700)

**Mme Joan Atlin:** Je dirais la même chose. D'après notre expérience, les programmes qui permettent aux gens d'accéder au milieu du travail, ce sont les programmes de stage et de mentorat. Ils permettent aux immigrants d'aller au-delà de la peur du risque des employeurs et des inquiétudes de ceux-ci, qui craignent que les immigrants ne soient pas capables de répondre à leurs besoins. Les programmes leur permettent d'entrer dans le milieu de travail, que ce soit dans le cadre d'un stage rémunéré ou non, ou d'un mentorat, et cela leur permet souvent de surmonter les obstacles.

**Le président:** Merci.

Nous passons maintenant à la deuxième série de questions. Monsieur Butt, allez-y.

**M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je vous remercie tous les deux d'être ici aujourd'hui.

Pendant la semaine de l'Action de grâce, les membres du comité ont pu passer du temps dans leur circonscription. J'ai organisé une séance de discussions ouvertes sur les compétences acquises à l'étranger dans ma circonscription, à Mississauga. De nombreuses personnes s'y sont présentées et ont parlé de leurs expériences. L'une des questions intéressantes qui ont été mentionnées — et c'était probablement la partie la plus amusante de la soirée —, c'est moi qui l'ai mentionné. J'ai dit qu'avec tous les sites de rencontres sur Internet qui existent, il est plus facile de jumeler des conjoints par l'entremise de sites Web que de jumeler un employeur et un employé à l'aide de ce même système. Une personne formée à l'étranger qui a peut-être besoin d'une certaine formation d'appoint pour pouvoir travailler au Canada et un employeur qui cherche des candidats ayant au moins 75 ou 80 p. 100 des compétences requises peuvent avoir beaucoup de difficulté à se trouver l'un et l'autre.

Pouvez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet? On dirait que chacun de vos organismes a tenté de faire un peu cela: une espèce de Réseau contact pour l'emploi, quelle que soit la façon dont on l'appelle. On dirait que vos démarches ont partiellement réussi. Du point de vue du gouvernement fédéral, y a-t-il un rôle que nous pouvons jouer par l'entremise de CIC ou de RHDCC pour soutenir la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger, en plus de ce que nous faisons déjà? Vous semblez dire que vos démarches sur le terrain connaissent une grande réussite. Si nous pouvions les élargir à l'échelle nationale, nous pourrions aider encore plus de gens à l'échelle du pays. Pouvez-vous nous faire part de vos expériences à ce sujet?

**M. Thomas Tam:** D'abord et avant tout, j'aimerais dire à quel point j'apprécie le cadre pancanadien de reconnaissance des compétences des travailleurs étrangers. C'était un très bon point de départ il y a quelques années, et nous assistons à une forte augmentation de la motivation des conseils sectoriels, en plus de voir les organismes de réglementation déployer de plus grands efforts. Ce sont d'autres intervenants qui nous ont mis au courant de ces changements.



En ce qui concerne le rôle de RHDCC, nous collaborons actuellement avec RHDCC à Ottawa concernant une proposition de programme de prêt pour un processus de reconnaissance des compétences des travailleurs étrangers. C'est, je pense, un rôle unique. Le gouvernement fédéral peut collaborer avec des organismes afin d'améliorer notre capacité de soutenir financièrement les personnes qui souhaitent faire reconnaître leurs compétences, ce qui constitue un processus parfois très coûteux. C'est là un aspect.

L'autre aspect, c'est l'élaboration d'autres programmes à plus long terme et très ciblés. Encore une fois, dans les provinces, les programmes sont parfois très décousus et ils ne ciblent pas toujours entièrement la reconnaissance des compétences des travailleurs étrangers. J'aimerais donc que RHDCC nous offre davantage de soutien ou de services à long terme et répétés en ce qui concerne les programmes de mentorat, la gestion des cas et les stages.

C'est ce que je voulais vous exposer aujourd'hui.

**M. Brad Butt:** Madame Atlin.

**Mme Joan Atlin:** À propos de ce que vous avez dit, je pense que les aspects dont j'ai parlé concernant l'engagement des employeurs — l'idée selon laquelle nous devons investir de la même façon que nous investissons dans une série de services aux immigrants pour les aider à s'établir et à trouver un emploi, le type de services qu'offre l'organisme de Thomas... Nous devons offrir une série de services aux employeurs, que ce soit des services de sensibilisation — je ne sais pas si certains d'entre vous s'en souviennent — ceux qui sont de l'Ontario —, mais le TRIEC a fait une campagne de publicité il y a quelques années dans laquelle on voyait un immigrant qualifié qui se rendait dans un milieu de travail et on pouvait voir la réaction des gens — ou des programmes d'engagement des employeurs. La plupart des services d'emploi disposent de conseillers en emploi et de prospecteurs d'emploi qui vont frapper à la porte des employeurs. Mais ce que nous essayons de faire, en partie, c'est de créer un système beaucoup plus cohérent puisque, quand des centaines de personnes viennent frapper à la porte des employeurs, on obtient parfois l'inverse des résultats escomptés. Et je pense que le gouvernement fédéral pourrait jouer un rôle dans la recherche d'une stratégie d'engagement des employeurs.

Nous avons vécu des expériences très fructueuses avec le jumelage emploi-travailleur, mais pas par l'entremise de sites Web. Les gens finissent par se perdre sur Monster.ca et les centaines d'autres sites Web qui existent. Il y a eu un projet dans le domaine des TI, par exemple, que nous avons mené l'an dernier et dans le cadre duquel nous avons collaboré avec un certain nombre d'employeurs en TI de la région du Grand Toronto, et AMEX était l'un d'eux. On pourrait penser qu'une entreprise comme AMEX a tout ce qu'il faut pour trouver les employés dont elle a besoin, mais ce n'est pas le cas. Elle connaît une pénurie de main-d'œuvre en TI. Nous avons pu collaborer avec les gestionnaires qui s'occupaient de l'embauche en première ligne pour créer des événements de sélection et de recrutement qui portaient sur leurs besoins bien précis. Nous avons collaboré avec tous les services d'emploi de Toronto pour attirer les bons candidats à ces événements et pour jumeler directement des travailleurs à des emplois.

• (1705)

**Le président:** Merci.

Merci de cette proposition de jumelage par Internet, monsieur Butt.

Nous passons maintenant à Mme Boutin-Sweet.

[Français]

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet (Hochelaga, NPD):** Monsieur le président, je m'excuse de mon retard. Malheureusement, nous avons été pris dans un ascenseur de l'édifice La Promenade pendant une demi-heure.

J'aimerais aussi partager ma période de questions avec mon confrère.

Malgré mon retard, je vous ai entendus parler un peu de mentorat, ce qui m'a intrigué. J'aimerais en savoir un peu plus. J'ai déjà participé à du mentorat, mais ce n'est certainement pas le même genre de mentorat.

Qui sont les gens responsables de ce mentorat? Qui sont les gens qui ont droit à ce service? Les gens qui y ont droit sont-ils payés, et pendant combien de temps? Quels sont les avantages spécifiques de ce mentorat pour ceux qui en bénéficient?

[Traduction]

**Mme Joan Atlin:** Le programme de mentorat dirigé par le TRIEC est un programme structuré qui s'adresse aux immigrants qualifiés qui n'ont pas encore acquis d'expérience de travail valable dans leur domaine au Canada. Les candidats sont recrutés par des organismes de services d'emploi financés par le programme ontarien des services d'emploi.

Tout ce qu'il y avait d'unique avec le programme de mentorat, c'est que divers organismes dirigeaient un certain nombre de petits programmes de mentorat un peu partout à Toronto. Nous avons regroupé tous ces programmes de façon à ce que nous puissions nous adresser à des employeurs plus importants et recruter des mentors qualifiés directement en milieu de travail au sein de leur main-d'œuvre.

Par exemple, le groupe TD, qui offre des services financiers, a recruté plus de 800 mentors pour nous au cours des cinq dernières années — il y a eu Deloitte, la RBC, AMEX, CGI... — au sein de ces services, ce qui fait que nous avons pu, jusqu'à présent, jumeler plus de 6 000 immigrants qualifiés, comme je l'ai dit. Ce programme de mentorat prévoit 24 heures de mentorat professionnel sur une période de quatre mois. Ce n'est pas un programme qui offre une expérience de travail; malgré tout, nos statistiques sur les résultats révèlent que cette intervention a fait en sorte que près de 70 p. 100 des personnes ont trouvé un emploi directement dans leur domaine ou dans un domaine connexe dans les six mois suivant la fin du mentorat.

S'il existe un besoin à ce sujet, c'est en grande partie parce que les gens perdent leur réseau professionnel quand ils viennent au Canada. Nous savons tous que la réussite d'une recherche d'emploi dépend en grande partie du fait que l'on sait à qui parler, que l'on a un réseau, et que l'on sait où sont les débouchés. Ces programmes de mentorat sont notamment utiles en grande partie parce qu'ils aident les personnes à se refaire un réseau professionnel ici.

[Français]

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Si j'ai bien compris, c'est surtout à cause du réseautage. Est-ce exact?

[Traduction]

**Mme Joan Atlin:** C'est la création de réseaux. C'est le fait qu'il y a un professionnel du domaine qui examine leur curriculum vitae, qui leur donne des conseils pour les entrevues, qui les aide à savoir quels sites Web consulter pour des emplois dans un domaine en particulier, qui connaît les bons employeurs, qui sait quelles sont les entreprises dans le domaine qui sont en croissance et à qui parler, et qui les expose au milieu du travail canadien. Bien souvent, les mentors font leur mentorat en milieu de travail ce qui permet aux immigrants d'avoir une occasion d'être exposés à ce milieu.

**M. Thomas Tam:** Nous avons vécu une expérience semblable en Colombie-Britannique. Récemment, nous avons ciblé quelques grands employeurs. Nous avons collaboré avec des représentants de la Ville de Vancouver, qui est un employeur important. Ils ont désigné des employés de quatre services distincts — le service financier, le service de génie et deux autres services — qui pourraient devenir mentors pour de nouveaux immigrants. Nous mettons parfois l'accent sur certaines professions, et nous avons récemment tenté d'obtenir la collaboration de grands employeurs. Nous essayons aussi d'inciter les ministères des gouvernements provincial et fédéral à fournir des mentors pour les nouveaux immigrants puisque ces deux gouvernements sont des employeurs très importants. Encore une fois, nous aimerions qu'il y ait plus d'employeurs qui y participent en fournissant des mentors et des possibilités de placement.

• (1710)

[Français]

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Merci.

**M. Claude Patry:** Madame, un peu plus tôt, vous avez dit que les employeurs se désengageaient. Pourquoi?

Par la suite, vous avez dit avoir de plus en plus de difficulté à recruter des mentors. Pourquoi?

[Traduction]

**Mme Joan Atlin:** J'ai dit qu'il est difficile de trouver des mentors, mais notre modèle a déjà fait ses preuves pour ce qui est de trouver des mentors, puisque nous avons regroupé tous ces petits programmes de mentorat à Toronto et que le TRIEC jouit d'une assez bonne réputation auprès des grands employeurs. Dans notre cas aussi, la Ville de Toronto est, par exemple, l'un de nos employeurs partenaires du programme de mentorat en partenariat, et elle a fourni des centaines de mentors pour le programme travaillant dans divers services, un peu comme c'était le cas pour la Ville de Vancouver.

L'un des avantages d'élargir la portée d'un programme comme celui-là, c'est que cela vous permet d'aller chercher de grands employeurs, de structurer le programme de façon à ce que ce soit vraiment facile pour eux de participer et d'offrir de l'orientation à leurs mentors — de leur fournir la structure et le soutien dont ils ont besoin pour être des mentors efficaces. Grâce à cela, nous avons pu recruter des milliers de mentors dans la région du Grand Toronto.

**Le président:** Merci, monsieur Patry. Votre temps est écoulé.

Nous allons passer à M. Daniel.

**M. Joe Daniel:** Je pense que vous avez visé juste en disant que le programme de mentorat aide les gens à entrer dans un milieu de travail. De toute évidence, nous sommes dans une situation où les gens ont besoin d'obtenir une certaine expérience de travail pour pouvoir entrer dans le milieu de travail.

L'une des choses que j'ai essayé de faire, c'est d'aider les gens à faire du bénévolat pour certaines organisations caritatives. Je n'ai habituellement pas de nouvelles d'eux parce que, après un mois ou deux, ils sont recrutés parce qu'on connaît leurs compétences et qu'ils ont une certaine expérience.

Avez-vous collaboré avec certaines organisations caritatives ou oeuvres de bienfaisance pour essayer de leur fournir des candidats qui pourraient ainsi acquérir une certaine expérience?

**M. Thomas Tam:** Tout à fait. Le perfectionnement de bénévole fait partie de nos services de base à S.U.C.C.E.S.S. Bien souvent, les gens sont obligés d'avoir un emploi de survie pour répondre à leurs besoins, ce qui fait que bon nombre d'immigrants ne peuvent pas toujours se permettre de consacrer de nombreuses heures au bénévolat. Mais quand cela arrive, c'est toujours la même chose: ils commencent par faire du bénévolat pendant les premiers mois, mais ils n'ont rapidement pas d'autres choix que de trouver un emploi de survie. L'avantage du programme de mentorat, c'est que les immigrants peuvent choisir des horaires souples et diverses formes pour établir des liens et se bâtir un capital social.

**M. Joe Daniel:** Je me disais que le simple fait d'acquérir une certaine expérience de travail auprès d'organisations caritatives leur permettait de dire qu'ils avaient maintenant une certaine expérience au Canada. Cela pourrait ainsi les aider à se trouver un autre poste qui pourrait...

Avez-vous des commentaires?

**Mme Joan Atlin:** Il existe un certain nombre de programmes de placement de bénévole. Comme l'a dit M. Tam, ces programmes ont des limites puisque les personnes ne réussissent pas toujours à acquérir suffisamment d'expérience de travail grâce à eux. De toute évidence, un stage rémunéré est beaucoup plus efficace si vous essayez de subvenir aux besoins d'une famille. Mais il existe un certain nombre de programmes visant à aider les gens à obtenir une expérience de bénévolat, des références et le nom d'employeurs canadiens qu'ils pourront inscrire dans leur curriculum vitae.

**M. Joe Daniel:** Avez-vous l'impression que, au fil du temps, les types d'immigrants qui arrivent au Canada changent d'un point de vue professionnel? Je sais que, dans les années 1980 et 1990, beaucoup d'ingénieurs venaient au Canada. Il y a probablement moins de personnes du secteur de la santé qui viennent au Canada étant donné qu'il est si difficile de se tailler une place dans cette profession. Quelles sont vos constatations en ce qui concerne les tendances, notamment, sur le plan des personnes qui viennent au Canada?

**M. Thomas Tam:** Je suis aussi engagé sur le plan de l'immigration. Nous constatons maintenant que de plus en plus de personnes arrivent par le truchement du Programme des candidats des provinces. S'ils arrivent grâce à ce programme, cela signifie qu'ils ont déjà des employeurs. Chaque province détermine ses propres besoins sur le marché du travail ou exigences en matière d'emploi. Donc, au bout du compte, on ne peut pas parler d'une tendance nationale de professions ou de métiers chez les nouveaux arrivants; cela s'établit plutôt province par province. Si on regarde des chiffres, on constate que le nombre d'immigrants qui arrivent dans le cadre du Programme des candidats des provinces est de plus en plus élevé, tandis que le nombre d'immigrants qui arrivent dans le cadre d'un programme fédéral diminue.

**Mme Joan Atlin:** En Ontario, nous disposons d'un programme des candidats des provinces, mais il compte pour un très petit nombre d'immigrants — quelques centaines. En Ontario, la plupart des immigrants n'arrivent pas par l'entremise d'un programme des candidats de la province. À l'échelle du pays, environ 17 p. 100 des immigrants sont, de fait, les demandeurs principaux choisis en fonction du système de points. Puis il y a toutes les autres catégories d'immigrants et leurs personnes à charge.

• (1715)

**M. Joe Daniel:** Y a-t-il des obstacles en particulier que vous avez l'impression de devoir éliminer pour améliorer le processus consistant à jumeler des immigrants avec des emplois éventuels, et tout le reste?

**Mme Joan Atlin:** Nous mettons vraiment l'accent sur l'aspect « mobilisation des employeurs ». Le travail du TRIEC se fait principalement auprès des employeurs. Il existe déjà un grand nombre d'organismes à Toronto qui offrent des services aux immigrants. Nous mettons surtout l'accent sur les employeurs, et, à l'heure actuelle, nous collaborons essentiellement avec des organismes comme la Ville de Toronto, ses services d'emploi et les divers réseaux de services d'emploi pour coordonner le mieux possible notre approche face aux employeurs et l'ensemble des services que nous leur offrons. Nous serions heureux de recevoir du soutien, quel qu'il soit, grâce à une stratégie nationale et à une stratégie cohérente relative aux programmes qui nous aideraient à faire ce travail auprès des employeurs qui, au bout du compte, prennent les décisions relatives à l'embauche.

**Le président:** Merci. Votre temps est écoulé.

Vos commentaires sur le Programme des candidats des provinces sont intéressants. Les taux de participation sont plutôt élevés en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba. C'est intéressant de constater que ce programme n'a pas encore pris une grande place en Ontario.

Je suis heureux de vous entendre dire, monsieur Tam, que ce programme dirige certainement bien des personnes là où se trouvent les emplois.

Monsieur Cuzner.

**M. Rodger Cuzner:** Merci beaucoup d'être ici aujourd'hui.

Ce sont là deux chiffres très impressionnants: les personnes qui profitent d'un mentorat connaissent un taux de réussite de 70 p. 100 quand vient le temps de se trouver un emploi appliqué et à s'établir, et les personnes qui participent à un programme de stage connaissent un taux de réussite de 80 p. 100.

Vous dites que vous collaborez beaucoup avec la Ville de Toronto. Il y a aussi un programme de stage offert par la province de l'Ontario. J'aimerais donc savoir qui soutient financièrement ces stages à l'heure actuelle?

**Mme Joan Atlin:** À Toronto, il y a l'organisme Career Edge, qui a été mis sur pied justement pour créer des stages pour les jeunes et pour les personnes handicapées. Quand le TRIEC est entré en fonction, nous avons établi un partenariat avec cet organisme pour créer un volet de stage pour les immigrants qualifiés, et nous avons, ensemble, abordé des partenaires du milieu des affaires. Là où nous avons le mieux réussi, c'est dans la fonction publique et dans le secteur des services financiers. On peut encore grandement élargir ce programme.

**M. Rodger Cuzner:** C'est un bon point de départ quand on obtient un taux de réussite de 80 p. 100.

Cela voudrait donc dire qu'un certain nombre de vos clients n'ont présentement pas accès au marché du travail. Pouvez-vous me dire, par exemple, combien de vos clients n'ont présentement pas accès à un stage?

**Mme Joan Atlin:** La très grande majorité. Nous n'offrons pas de services directement à des clients, mais je dirais que, si l'on prend tous les immigrants qui souhaiteraient recevoir des services à Toronto semblables à ceux que nous offrons dans le cadre du mentorat en partenariat — si l'on prend seulement le mentorat, il y a environ 1 200 jumelages par année, et si l'on pense à tous les immigrants qui arrivent dans la région du Grand Toronto, cela représente une goutte d'eau dans l'océan.

**M. Rodger Cuzner:** Quels sont les secteurs dans lesquels la situation vous semble vraiment contrariante? Y a-t-il certaines descriptions générales d'emploi qui ne sont pas reconnues, ce qui crée de la contrariété? Y a-t-il des secteurs qui se distinguent des autres, ou un ou deux secteurs qui se distinguent parce qu'ils n'obtiennent pas la reconnaissance voulue?

**Mme Joan Atlin:** Comme les témoins précédents l'ont dit, les difficultés les plus grandes sont dans les professions réglementées, et c'est tout à fait vrai, puisqu'il y a toutes les questions d'octroi de permis, d'accès aux évaluations, de formation d'appoint et, pour les professionnels de la santé plus particulièrement, les résidences cliniques exigées dans le cadre du processus d'octroi de permis.

**M. Rodger Cuzner:** Constatez-vous la même chose?

**M. Thomas Tam:** Les professions du domaine de la santé sont celles qui entraînent le plus de difficulté pour les professionnels formés à l'étranger. Nous constatons que la plupart des débouchés sont dans des secteurs professionnels non réglementés. Dans ces cas, le facteur le plus important constitue le degré d'acceptation ou de préparation de l'employeur. C'est pourquoi je suis tout à fait d'accord avec Joan quand elle dit que, dans la plupart des cas, les employeurs jouent un rôle très important quand ils collaborent avec le fournisseur de services et acceptent d'offrir des débouchés aux professionnels formés à l'étranger.

• (1720)

**M. Rodger Cuzner:** J'ai terminé, monsieur le président.

**Le président:** D'accord.

Monsieur McColeman, allez-y.

**M. Phil McColeman (Brant, PCC):** Merci.

Merci d'être ici.

Madame Atlin, j'aimerais simplement que vous approfondissiez un peu ce que vous disiez plus tôt. Vous parliez d'un exemple de réussite que vous avez connu dans le secteur des TI. Quelles sont les autres professions... je m'intéresse directement plus précisément aux secteurs des métiers et de la construction. Sentez-vous un grand intérêt de la part de cette industrie?

**Mme Joan Atlin:** En fait, le TRIEC n'intervient pas dans le secteur des métiers. Nous travaillons surtout dans le secteur des emplois de cols blancs qualifiés. Comme ce sont des professions réglementées, les métiers vivent des problèmes semblables à ceux des autres professions dont nous avons parlé, l'ingénierie et les soins de la santé, en ce sens que les candidats doivent suivre un cheminement pour obtenir un permis obligatoire pour exercer la profession.

**M. Phil McColeman:** D'après mon expérience de plus de 25 ans de cette industrie, vous avez tout à fait raison. Pour être plombier, il faut suivre une formation d'apprenti qui mène à l'obtention d'un permis, ce qui fait que c'est un métier réglementé. Mais on a besoin de beaucoup de gens de métier semi-spécialisés. D'ailleurs, j'ai rencontré, il y a deux semaines, dans ma propre collectivité, un propriétaire d'entreprise qui souhaitait embaucher 20 nouveaux employés dans le secteur de la restauration et de la restauration historique — c'est ce que fait son entreprise — et il n'arrivait pas à trouver ces travailleurs.

Si votre organisme ne peut pas acheminer des gens vers cet employeur, à qui s'adresseraient les nouveaux immigrants qui seraient semi-spécialisés compte tenu de leurs antécédents professionnels dans le secteur de la construction et des métiers?

**M. Thomas Tam:** En ce qui concerne les métiers, nous avons collaboré avec diverses associations professionnelles et avec l'Industry Training Authority en Colombie-Britannique. Trois années de suite, de 2004 à 2007, nous avons collaboré avec les responsables du programme d'apprentissage en toiture et tôlerie pour aider les nouveaux immigrants à trouver du travail dans l'industrie de la toiture. Je pourrais vous raconter bien des histoires de réussite, mais le problème, c'est qu'il n'y a pas de financement durable. Donc, on aide un groupe de personnes, elles trouvent un emploi, puis le financement prend fin, et nous devons trouver de nouveau de l'argent pour aider un autre groupe de personnes.

J'ai inclus, dans mon exposé, une liste des activités de S.U.C.C.E. S.S. pendant une période de 10 ans. Nous pouvons vous dire le nombre exact de partenaires que nous avons eus pour chaque activité, de même que les résultats de chacune, mais, à chaque fois, il s'agit de financement à très court terme, ce qui fait que nous devons nous interrompre pour trouver une autre source de financement de façon à aider un autre groupe de personnes. C'est la difficulté à laquelle sont confrontés les fournisseurs de services.

**M. Phil McColeman:** Vous m'avez amené, sans le savoir, à ma prochaine question. Quelles sont les sources de financement de vos organismes?

**Mme Joan Atlin:** Le TRIEC est financé en partie par CIC. Pour ce qui est du programme de mentorat en partenariat, tous les services d'emploi et les services offerts aux immigrants sont financés par le programme Emploi Ontario, le programme des services d'emploi du gouvernement de l'Ontario offerts par l'entremise d'organismes communautaires.

Le travail que nous faisons au TRIEC pour recruter des partenaires du secteur corporatif afin de recruter des mentors pour notre programme est financé par CIC et par le ministère ontarien des Affaires civiques et de l'Immigration.

**M. Phil McColeman:** C'est donc une combinaison de financement fédéral et provincial.

**Mme Joan Atlin:** Oui.

**M. Phil McColeman:** Recevez-vous du financement de la Ville de Toronto?

**Mme Joan Atlin:** Non, il n'y a aucun financement prévu par la Ville de Toronto pour ce type de programme, mais la Ville a néanmoins participé de façon très active, notamment dans le cadre du mentorat en partenariat et du programme Career Bridge, en se mobilisant à titre d'employeur et en fournissant des mentors.

**M. Phil McColeman:** Monsieur Tam, qu'en est-il pour votre part?

**M. Thomas Tam:** Évidemment, les gouvernements provincial et fédéral sont nos principales sources de financement. Dans le cas de

Fort St. John, nous avons aussi reçu du financement des sociétés d'énergie. Par ailleurs, les participants doivent payer des frais d'inscription. Notre financement provient donc d'une combinaison de sources.

**M. Phil McColeman:** Je suis heureux que vous mentionniez l'exemple des bénéficiaires, au bout du compte, de votre travail, c'est-à-dire les employeurs qui attirent des personnes qui viendront certainement améliorer leurs entreprises, leurs activités et tout le reste. Il me semble raisonnable qu'il existe un mécanisme de quelque type que ce soit qui ferait en sorte que l'industrie que vous aidez vous rapporte quelque chose.

• (1725)

**Mme Joan Atlin:** Je devrais ajouter que, dans le cas du mentorat en partenariat, le financement de démarrage initial utilisé pour mettre sur pied le programme a été fourni par TD, et que nous sommes aussi présentement parrainés par la Financière Manuvie, qui appuie le programme. Nous sommes à la recherche de modèles qui viendraient accroître le parrainage du programme par des employeurs.

**Le président:** Merci. Votre temps est écoulé.

Nous allons passer à Mme Crowder.

**Mme Jean Crowder:** Je voulais clarifier deux points: puis je partagerai le temps qui m'est alloué avec Mme Boutin-Sweet.

Monsieur Tam, comme nous le savons, le gouvernement fédéral a conclu des ententes avec bon nombre des provinces, des ententes sur le développement du marché du travail, en vertu desquelles il cédait aux provinces la responsabilité des services d'emploi et de formation, de même que d'autres aspects. J'aimerais clarifier quelque chose. D'après ce que vous comprenez, est-ce vrai que ces EDMT n'ont aucun objectif en matière de reconnaissance des compétences des travailleurs étrangers?

**M. Thomas Tam:** Non. Elles en ont, mais, encore une fois, si on prend ce qui se passe à l'échelle provinciale, par exemple en Colombie-Britannique, on constate qu'il y a une transformation opérationnelle des services d'emploi. En Colombie-Britannique, nous avons plus de 70 centres d'emploi. Vous aiguillez donc les gens vers des services d'emploi généraux qui s'adressent à toutes les personnes à la recherche d'un emploi. Il n'y a aucun programme ciblé ou très précis de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger qui cible précisément les professionnels formés à l'étranger.

**Mme Jean Crowder:** Oui, c'était ma question. Il n'y a pas d'objectif précis.

Ensuite, vous avez parlé à quelques occasions des conseils sectoriels. D'après ce que je sais, les conseils sectoriels ont joué un grand rôle dans l'approvisionnement en information sur le marché du travail. Savez-vous qu'il est question de restrictions en ce qui concerne les conseils sectoriels?

**M. Thomas Tam:** Oui.

**Mme Jean Crowder:** Je voulais que ce soit clair.

Madame Boutin-Sweet, vous vouliez poser une question.

[Français]

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Merci.

Je représente la circonscription d'Hochelaga à Montréal, donc, au Québec.

Quelques électeurs m'ont informée que des employeurs avaient demandé qu'ils aient une expérience québécoise avant de les embaucher. Je me demandais si les gens que vous connaissez avaient vécu ce genre de situation dans vos organisations, vos provinces.

[Traduction]

**Mme Joan Atlin:** Oui, cette notion d'expérience canadienne, cette exigence d'expérience canadienne qu'ont les employeurs, est très courante. Comme je l'ai dit dans mon exposé, c'est en fait une approximation ou un euphémisme. Si l'on regarde ce que les gens veulent vraiment dire quand ils parlent d'une expérience canadienne, on constate qu'il s'agit habituellement d'une combinaison d'enjeux qui font que les employeurs ont peur de prendre le risque d'embaucher un nouvel arrivant qualifié. Ils ne connaissent peut-être pas l'établissement d'enseignement que la personne a fréquenté ou les employeurs mentionnés dans son curriculum vitae. Ils s'inquiètent peut-être de ses compétences linguistiques ou en communication. L'expérience canadienne est un obstacle très fréquent, et c'est justement un obstacle que tous ces programmes permettent bien souvent de surmonter puisqu'ils exposent l'employeur à la personne en chair et en os plutôt qu'à un curriculum vitae qui pourrait le préoccuper.

**M. Thomas Tam:** Je suis tout à fait d'accord. Je pense que, bien souvent, cela fait ressortir un aspect social des employeurs — leur degré de confort, et aussi de tolérance au risque. Si l'employeur reçoit du soutien et qu'on lui donne la possibilité de comprendre d'où viennent les candidats, quelles sont leurs compétences et leurs connaissances, je pense qu'on éliminerait bien des obstacles.

**Mme Joan Atlin:** Une grande part de notre travail au TRIEC consiste à créer des ressources. Nous avons quelques vidéos de formation dans lesquels on suit un immigrant qualifié tout au long du processus de recrutement et d'intégration chez un employeur. Nous

disposons aussi d'une série d'ateliers destinés aux employeurs qui s'apprennent à gérer des équipes multiculturelles et qui les aident à aller au-delà des préjugés dans le cadre du processus d'embauche.

Vous avez probablement vu les résultats des études rendues publiques récemment. Dans plusieurs études effectuées par l'Université de la Colombie-Britannique, le simple fait d'inscrire un nom qui n'est pas à consonance anglaise ou française sur un curriculum vitae... Le simple fait de modifier le nom sur le curriculum vitae, sans toucher à quoi que ce soit d'autre, avait une énorme incidence sur les chances qu'un employeur appelle une personne pour la convoquer en entrevue. Ce type de préjugé est donc encore bien présent chez nos employeurs.

[Français]

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Je peux en témoigner, ça m'est moi-même arrivé en Ontario et je porte un nom français. Je comprends donc très bien ce que vous dites.

Si j'ai bien compris, ça empêche régulièrement les gens d'obtenir un emploi, mais ce que vous faites, entre autres du mentorat, améliore la situation. C'est exact?

• (1730)

[Traduction]

**Le président:** Répondez brièvement, si possible.

**Mme Joan Atlin:** Brièvement, je dirais que oui, nous aimons penser que notre travail a une incidence. Certaines des statistiques l'ont prouvé.

**Le président:** Merci beaucoup d'avoir présenté vos exposés et d'avoir soulevé certains points très intéressants. Je vous remercie aussi de vos excellentes recommandations.

Sur ce, la séance est levée.

---





**POSTE  MAIL**

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

**Poste-lettre**

**Lettermail**

**1782711  
Ottawa**

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

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

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

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

---

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

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

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

### SPEAKER'S PERMISSION

---

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

---

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

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