



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 010 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 3 novembre 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 jeudi 3 novembre 2011

•(1535)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): Je vous remercie. Je déclare la séance ouverte.

Nous accueillons aujourd'hui deux témoins dans le premier groupe: Suzanne Gordon, qui représente le gouvernement de l'Ontario, et Cathy Giblin, du College and Association of Registered Nurses of Alberta.

Vous avez chacune cinq à huit minutes pour présenter un exposé préliminaire. Nous aurons ensuite des questions à vous poser. Chaque parti disposera de cinq minutes à cette fin.

Cela étant dit, je vais demander à Suzanne Gordon de présenter son exposé.

Je vous remercie.

Mme Suzanne Gordon (gestionnaire, Section d'intégration au marché du travail, Programme formation relais de l'Ontario, Ministère des Affaires civiles et de l'Immigration, Gouvernement de l'Ontario): Merci, monsieur le président et membres du comité, d'avoir invité le gouvernement de l'Ontario aujourd'hui.

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de vous présenter un aperçu des programmes de formation relais de l'Ontario. L'immigration est essentielle pour l'avenir économique de la province. Nous reconnaissons le rôle de plus en plus important que les immigrants jouent dans notre croissance économique, à mesure que les membres de notre population active vieillissent et partent à la retraite. C'est la raison pour laquelle l'Ontario investit dans une gamme de programmes destinés à aider les immigrants à acquérir les compétences et les moyens dont ils ont besoin pour entrer sur le marché du travail.

Avant la mise en place du programme relais de l'Ontario en pharmacologie, programme qui est offert par l'Université de Toronto, le taux de réussite des candidats qui se présentaient à l'examen de pharmacologie était de 20 p. 100. Grâce au programme relais, l'Ontario a fait passer ce taux à 90 p. 100 en finançant l'établissement du programme relais en pharmacologie. Le programme offre une formation intensive à court terme. Pour ceux qui réussissent à l'examen, le taux d'emploi est proche de 100 p. 100.

Voilà le genre de résultats que nous attendons de nos programmes de formation relais dont je voulais vous parler aujourd'hui.

Le principal objectif de ces programmes est justement d'obtenir ces résultats grâce à une courte formation sectorielle intensive et spécialisée ainsi qu'à des services d'emploi. Les programmes aident les personnes qui ont fait des études à l'étranger à satisfaire aux exigences du permis d'exercice et à trouver un emploi dans leur domaine sans qu'ils aient à réapprendre ce qu'ils connaissent déjà.

Les programmes complètent les services d'emploi et le système d'éducation postsecondaire de l'Ontario.

Depuis 2003, l'Ontario a investi plus de 183 millions de dollars dans quelque 240 programmes de formation relais, qui ont aidé plus de 42 000 personnes ayant fait des études à l'étranger à trouver du travail dans un domaine correspondant à leur formation et à leur expérience.

En mettant en place ce genre de programmes, nous souhaitons aboutir à deux résultats clés.

Le premier concerne ceux qui cherchent un emploi dans une profession réglementée. Nous faisons un suivi des permis d'exercice délivrés et des emplois obtenus.

Le second résultat concerne ceux qui cherchent un emploi dans une profession très spécialisée mais non réglementée. Dans ce cas, nous faisons un suivi des emplois obtenus pour nous assurer qu'ils sont d'un niveau correspondant aux compétences et aux études des intéressés. Nous ne considérons pas qu'il suffit pour ces personnes d'obtenir n'importe quel emploi. Nous voulons qu'ils trouvent un travail à la mesure de leurs capacités.

Je voudrais vous parler aujourd'hui de la façon dont ces programmes permettent à ceux qui les suivent d'obtenir les résultats voulus. Je vais tenter de vous expliquer, aussi rapidement que possible, le qui, le quoi et le pourquoi de la formation relais, puis de vous présenter quelques recommandations sur les moyens possibles de travailler en commun pour réaliser des progrès dans ce domaine.

Je vais commencer par vous dire pour qui ces programmes ont été conçus. Ils ont une clientèle cible très spécialisée. Les participants doivent déjà avoir une très bonne connaissance de l'anglais ou du français. Pour obtenir les meilleurs résultats en très peu de temps, les participants doivent avoir atteint au moins le niveau linguistique 7. En fait, pour beaucoup de nos programmes, nous sommes passés au niveau 8, qui correspond au niveau de connaissance linguistique exigé pour faire des études universitaires.

Les participants doivent tous avoir fait des études postsecondaires et avoir une expérience professionnelle. Ce ne sont pas des étudiants. Ils doivent tous avoir la possibilité de travailler en Ontario. Pour répondre aux besoins du marché du travail ontarien et des participants, nous ne considérons pas la situation par rapport à la citoyenneté et à l'assurance-emploi comme un obstacle à la participation au programme de formation relais de l'Ontario.

Quels résultats ces programmes nous permettent-ils d'obtenir? Au fil des ans et en partenariat avec nos fournisseurs de services, nous avons défini trois catégories de programmes de formation relais pouvant donner de bons résultats sur le double plan du permis d'exercice et de l'emploi.

La première catégorie — je crains que les titres choisis ne dénotent pas une grande imagination — est intitulée « Permis d'exercer ». Les programmes relevant de cette catégorie aident les personnes qui ont fait des études à l'étranger à obtenir le permis d'exercice leur permettant d'accéder à des professions réglementées et à obtenir un emploi dans leur domaine. Dans ce cas, nous faisons un suivi des permis d'exercice délivrés et des taux d'emploi.

Il y a ensuite la catégorie « Accès à l'emploi », dont le titre est assez explicite, même s'il ne fait -être pas preuve d'une grande imagination non plus. Les programmes de formation relais de cette catégorie aident des personnes qui ont fait des études à l'étranger dans un domaine très spécialisé mais non réglementé, comme les finances, l'informatique ou les ressources humaines, à trouver un emploi à la mesure de leurs capacités. Encore une fois, nous faisons dans ce cas un suivi des permis d'exercice délivrés et des emplois correspondant à la formation.

Il y a enfin la catégorie « Changements au niveau du système ». Les projets réalisés appuient l'obtention tant du permis d'exercice que d'un emploi grâce à une collaboration avec les organismes de réglementation et les employeurs visant, par exemple, à rendre le marché du travail ontarien plus réceptif pour qu'il puisse accueillir des nouveaux venus compétents. Dans cette catégorie, nous avons créé des outils qui aident les employeurs à recruter des immigrants ayant une formation professionnelle spécialisée et à les intégrer dans le milieu de travail.

● (1540)

Pourquoi ces programmes nous permettent-ils d'obtenir des résultats?

Nos programmes sont conçus pour offrir une gamme complète de services allant de l'évaluation aux stratégies d'intégration à la population active. Ces services spécialisés sont dispensés soit directement soit dans le cadre de partenariats avec d'autres fournisseurs de services spécialisés. J'ai ici un tableau en couleurs qui a été mis à la disposition du comité. Il présente la gamme de services que nous demandons aux fournisseurs des programmes de formation relais d'offrir, selon la catégorie dont ils s'occupent.

Je voudrais vous parler maintenant des principales constatations que nous avons faites au sujet de ce qui fait la réussite d'un programme. J'ai plus de détails à ce sujet dans un cahier qui sera distribué aux membres du comité par voie électronique ou sur papier, si vous le souhaitez.

Les programmes réussis ciblent une seule profession. Ils comprennent une formation linguistique propre à la profession, une formation en communication et une orientation liée à la culture du lieu de travail. Les responsables de ces programmes consultent les employeurs, les éducateurs et les organismes de réglementation pour définir le programme de formation technique et les services spécialisés d'emploi. Ils offrent aux participants des contacts directs avec les employeurs, ce qui est vraiment très important. Plus ces contacts sont efficaces, meilleures seront les chances de trouver un emploi. Les occasions de réseautage, de mentorat et de stages rémunérés améliorent les chances d'emploi. Les programmes réussis prévoient, dans le cas des personnes hautement qualifiées, des services d'emploi conçus en fonction d'un secteur particulier. Enfin, ils font intervenir de nombreux partenaires, comprenant des évaluateurs des titres de compétence et des connaissances linguistiques, des établissements d'enseignement, des organismes de réglementation et des employeurs champions.

Avant de passer à la conclusion et aux recommandations, je voudrais prendre quelques instants pour parler des aspects financiers

de ces programmes. Lorsqu'il y a des frais à payer, nous collaborons étroitement avec nos fournisseurs de services et le ministère ontarien de la Formation et des Collèges et Universités pour nous assurer que les participants à des programmes de formation relais offerts par des établissements postsecondaires sont admissibles soit à un prêt du Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario soit à une nouvelle initiative provinciale, le Programme ontarien d'aide aux personnes inscrites aux programmes de formation relais, ou POA-FR. Le programme offre des bourses allant jusqu'à 5 000 \$ pour les frais de scolarité, les manuels et l'équipement.

Je voudrais enfin formuler quatre importantes recommandations sur les moyens de progresser en commun dans ce domaine.

Premièrement, nous recommandons d'élaborer une stratégie nationale d'appui aux provinces, qui ont la responsabilité de l'éducation postsecondaire et des services d'emploi tels que les programmes de formation relais. Le financement fédéral de ces programmes devrait couvrir un cycle triennal pour en refléter la structure pluriannuelle. Je dois préciser que les deux ordres de gouvernement et les personnes ayant fait des études à l'étranger profitent déjà d'une entente de contribution entre le gouvernement fédéral et l'Ontario. Nous espérons que l'entente sera reconduite, cette fois-ci pour une période de trois ans.

Deuxièmement, nous serions heureux que le gouvernement fédéral appuie la diffusion nationale des bons programmes et outils de formation relais.

Troisièmement, nous recommandons que le gouvernement fédéral collabore avec les provinces pour améliorer l'accès à l'aide financière des participants au programme de formation relais. Le gouvernement fédéral pourrait envisager d'attribuer des bourses qui couvriraient également les frais de garde d'enfants et de transport ou encore d'élargir les critères d'attribution des prêts d'études canadiens à temps partiel pour que les participants à la formation relais qui en ont besoin puissent s'en prévaloir.

Enfin, nous serions heureux d'avoir l'occasion de collaborer avec le gouvernement fédéral en vue d'améliorer les services d'information et les ressources offerts avant l'arrivée, pour que les nouveaux venus qui ont des compétences sachent d'avance quoi faire à leur arrivée et sur quelles ressources qu'ils peuvent compter pour être en mesure de reprendre leur carrière au Canada.

Merci.

● (1545)

Le président: Je vous remercie de votre exposé.

C'est maintenant au tour de Mme Giblin.

Mme Cathy Giblin (registraire et directrice, Services d'enregistrement, College and Association of Registered Nurses of Alberta): Je vous remercie.

Monsieur le président, membres du comité, c'est un honneur pour moi de comparaître devant vous aujourd'hui.

Je représente ici le College and Association of Registered Nurses of Alberta, ou CARNA, organisation professionnelle et de réglementation des 33 000 infirmières et infirmiers autorisés de l'Alberta. Nous constituons la plus importante profession de la santé de la province. Nous avons été établis par voie législative en 1916 et sommes responsables depuis de la définition des exigences d'accès à la profession et de la surveillance des normes régissant les soins infirmiers.

Mon exposé portera essentiellement sur l'évaluation et la reconnaissance des infirmières et infirmiers formés à l'étranger, ou IFE. Il se fonde sur l'expérience et les compétences que nous avons acquises en examinant plus de 9 000 demandes d'IFE au cours des six dernières années.

Entre 2007 et le début de 2009, l'Alberta a fait un recrutement très proactif d'IFE. Le CARNA, qui recevait en moyenne une quarantaine de demandes par mois, en a reçu plus de 450 pendant la période de pointe. Toutefois, l'expérience et les compétences que nous avons acquises sont essentiellement les mêmes que pour les autres professions réglementées et organismes de réglementation du Canada.

Je voudrais décrire brièvement les étapes de l'évaluation et de la reconnaissance des IFE et signaler quelques-unes des activités actuelles de mon organisation. Je parlerai des leçons apprises, puis formulerai quelques recommandations.

L'évaluation des IFE a principalement pour objet de déterminer si les candidats possèdent une combinaison d'études, d'expérience, de pratique et d'autres titres leur permettant d'être agréés en Alberta. Les candidats ont tout intérêt à présenter leur demande avant d'arriver au Canada. Ils doivent alors produire un certain nombre de documents. Le renseignement le plus important que nous essayons d'obtenir au tout premier stade de l'examen d'une demande est une preuve des connaissances linguistiques. Dans le cas de l'Alberta, la connaissance de l'anglais est exigée.

La semaine dernière, vous avez entendu Mme Pam Nordstrom, de l'Université Mount Royal, qui vous a parlé du processus d'évaluation des compétences substantiellement équivalentes, ou CSE. Si les documents présentés ne nous permettent pas d'établir qu'un candidat possède les compétences voulues pour exercer en Alberta, nous exigeons une évaluation CSE. Celle-ci comprend des examens écrits, oraux et pratiques destinés à déterminer la mesure dans laquelle la personne possède les connaissances et les compétences nécessaires. Très souvent, après cette évaluation, nous décidons que la personne a besoin d'une formation relais complémentaire. L'Université Mount Royal travaille en partenariat avec nous dans ce domaine depuis 2005.

Après la formation relais, la personne est admissible à un agrément provisoire et peut se présenter à l'examen national d'admission dans la profession en vue d'un agrément permanent. Une expérience professionnelle en Alberta, attestée par des références satisfaisantes d'un employeur, est également exigée à ce stade. La personne peut satisfaire à cette exigence parallèlement à son examen.

Le CARNA participe actuellement à différentes activités provinciales, interprovinciales et nationales. J'aimerais vous présenter quelques détails sur deux d'entre elles.

Cette année, le CARNA a réussi à obtenir une subvention du gouvernement fédéral, dans le cadre de l'Initiative relative aux professionnels de la santé formés à l'étranger, pour réaliser une étude rétrospective sur les caractéristiques et le profil des candidats qui nous ont présenté une demande dans les cinq dernières années, en vue d'établir une corrélation entre ces caractéristiques et les résultats du processus d'agrément. Nous venons tout juste d'entreprendre cette étude qui, nous l'espérons, permettra de formuler des recommandations visant des modifications de la politique, surtout pour essayer de raccourcir les délais pour les demandeurs.

L'autre initiative sur laquelle je voudrais attirer votre attention concerne le projet de Service national d'évaluation du personnel infirmier, lancé pour donner suite aux recommandations du rapport

Parcours pour devenir infirmière/infirmier au Canada de 2005. Le projet a pour but d'établir un point de contact unique pour les infirmières et infirmiers formés à l'étranger qui cherchent à obtenir l'agrément n'importe où au Canada. À l'heure actuelle, le service est en train de se constituer et a déjà choisi un fournisseur qui offrira les services d'évaluation. Le gouvernement fédéral est actuellement saisi d'une proposition de financement visant à appuyer la mise en œuvre des étapes suivantes du projet et de rendre le service opérationnel. Le projet est un succès compte tenu des appuis qu'il a ralliés parmi les 23 organismes de réglementation canadiens qui régissent non seulement le personnel infirmier autorisé, mais aussi les infirmières et infirmiers psychiatriques et auxiliaires.

● (1550)

Pour ce qui est des leçons apprises et de l'expérience acquise en matière d'évaluation et de reconnaissance des IFE, nous avons suivi ces quatre dernières années les candidats qui nous ont présenté une demande et le temps qu'il leur a fallu attendre dans le cadre du processus de demande d'agrément. Un de nos premiers résultats a établi qu'il faut entre 77 et 252 jours aux candidats pour réunir tous les documents que nous exigeons, à titre d'organisme de réglementation, pour être en mesure de faire une évaluation. Ensuite, les candidats doivent attendre entre 540 et 768 jours entre le moment où ils présentent une demande et celui où ils sont agréés en Alberta. Beaucoup de raisons expliquent ces délais, qui ne dépendent pas tous de l'organisme de réglementation.

Les problèmes connus par les personnes en cause découlent très souvent de la difficulté d'obtenir un visa de sortie ou d'entrée pour subir une évaluation ou passer un examen au Canada. Il leur arrive de venir avec un visa d'étudiant pour faire des études, mais elles sont tenues ensuite d'obtenir un permis de travail pour acquérir l'expérience exigée à la fin du processus d'agrément. Très souvent, ces personnes viennent d'un pays où le système de réglementation des professions est très différent du nôtre et ont donc de la difficulté à comprendre notre processus. En Alberta, il y a aussi des difficultés pour accéder tant à l'évaluation des compétences qu'à la formation relais.

Les organismes de réglementation ont aussi de la difficulté à échanger des renseignements au sujet de ces personnes. Très souvent, les échanges sont limités par la loi à cause des différences de réglementation entre les provinces. Le temps et la charge de travail ont aussi des incidences sur notre capacité de recevoir et d'évaluer les demandes du personnel infirmier formé à l'étranger.

Enfin, la gestion des attentes et les communications avec une vaste gamme d'intervenants, comme vous et d'autres parties intéressées, représentent souvent un défi pour nous.

Avant de passer aux recommandations, je voudrais mentionner une autre leçon très importante que nous avons apprise: une infirmière n'est pas nécessairement une infirmière. Les systèmes de santé des différents pays du monde varient énormément. C'est un fait qu'il est parfois très difficile de surmonter quand on veut s'intégrer dans un milieu de travail.

J'aimerais recommander au gouvernement de préciser dans ses politiques la différence entre les nouveaux venus qui sont admis au Canada dans le cadre d'un programme pour travailleurs temporaires étrangers et ceux qui veulent venir à titre d'immigrants admis ou de résidents permanents. En Alberta, par exemple, beaucoup d'infirmières sont admises au Canada dans le cadre du programme des TPE en ayant clairement l'intention de devenir des résidentes permanentes. Après avoir obtenu leur premier visa, il leur est très difficile d'accéder à la résidence permanente. Elles doivent souvent changer de statut à un moment donné.

Je crois qu'un soutien concerté et flexible est nécessaire pour faciliter l'accès aux services d'évaluation, à la formation linguistique et à la formation relais. Nous avons besoin de programmes favorisant l'intégration dans le milieu de travail. Jusqu'ici, nous n'avons pas eu en Alberta d'efforts concertés dans ce domaine.

• (1555)

Enfin, je tiens à dire que nous ne devons pas perdre de vue la nécessité d'assurer la qualité et la sécurité dans la réglementation des professions. Nous avons en effet le mandat de protéger les intérêts et le bien-être du public canadien.

Merci beaucoup de votre attention.

Le président: Je vous remercie pour votre exposé.

Pour le premier tour, je vais donner la parole à Mme Hughes. À vous.

Mme Carol Hughes (Algoma—Manitoulin—Kapusking, NPD): J'ai pris beaucoup de notes et j'ai un certain nombre de questions à poser.

Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités a établi le Programme d'aide aux personnes inscrites aux programmes de formation relais, qui offre des bourses pouvant atteindre 5 000 \$ aux personnes formées à l'étranger qui participent à des programmes ontariens de formation relais offerts dans les collèges et universités de l'Ontario.

Il s'agissait d'un projet pilote qui devait prendre fin en mars 2011. Pouvez-vous nous dire quelles ont été les conclusions du projet pilote? A-t-il été jugé utile?

Mme Suzanne Gordon: Parlez-vous du projet pilote de bourses?

Il est possible, je crois, que le ministère maintienne ce programme au-delà du 31 mars 2011. Je sais aussi que la participation au programme a été très bonne. D'après les commentaires que j'ai entendus, l'aide financière offerte a incité les gens à faire des études. Nous avons recueilli un certain nombre de comptes rendus de participants. Nous avions demandé aux gens de nous écrire à ce sujet. Je n'ai pas ces comptes rendus avec moi aujourd'hui.

Nous savons qu'il est important que les gens soient au courant de l'existence de ces bourses. Il est souvent difficile, dans ce genre de programmes et services, d'en faire la promotion et de mettre les intéressés au courant pour qu'ils sachent qu'ils ont cette possibilité. Nous avons travaillé avec nos fournisseurs pour nous assurer que les participants éventuels savaient qu'ils pouvaient obtenir soit un prêt du Régime d'aide financière aux étudiants soit une bourse dans le cas des programmes offerts par des établissements postsecondaires.

Mme Carol Hughes: Connaissez-vous le nombre de personnes qui ont participé au programme?

Mme Suzanne Gordon: Vous voulez dire le nombre de personnes qui ont obtenu une bourse? Il faudra que je vérifie. Je transmettrai l'information à la greffière.

Mme Carol Hughes: Vous avez dit que le ministère songe à prolonger le programme.

Mme Suzanne Gordon: Oui.

Mme Carol Hughes: Très bien. Nous devons parfois lire nos notes.

Il est évident que vous avez participé au programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers.

• (1600)

Mme Suzanne Gordon: Nous y avons contribué en offrant les outils mis au point par l'Ontario. Nous avons aussi participé au processus à titre consultatif.

Pendant un certain nombre d'années, l'Ontario a financé la mise au point et l'essai d'outils et de processus de reconnaissance des titres étrangers. Nous avons lancé des appels de propositions pour demander aux organismes de réglementation de concevoir des outils permettant d'évaluer les connaissances linguistiques ou la compétence en fonction de l'expérience. Nous avons financé ces outils pendant un certain temps.

Mme Carol Hughes: Vous avez parlé d'une stratégie nationale dans vos recommandations.

Mme Suzanne Gordon: J'ai dit qu'une telle stratégie serait utile pour partager, partout au Canada, les travaux et les outils qui se sont révélés efficaces. Nous croyons que chaque province a beaucoup à apprendre des autres, mais nous avons besoin des moyens de diffuser les résultats. Permettez-moi de vous donner un exemple. Notre programme de pharmacologie, que nous avons essayé et mis en œuvre en Ontario pendant un certain temps, est maintenant offert par une université de la Colombie-Britannique. Le programme d'études a déjà été défini. Le travail a été fait. Nous avons créé les outils nécessaires. Maintenant, une autre université est en mesure d'en profiter.

Dans certaines des professions réglementées, il n'y a au Canada qu'un ou deux établissements qui puissent offrir ce genre de formation. La médecine vétérinaire, l'optométrie, la pharmacologie sont des disciplines très spécialisées. Les universités n'ont pas toutes des programmes de pharmacologie. Beaucoup de travail se fait au Canada dans le domaine des sciences infirmières. Je crois que les organismes de réglementation de ce domaine ont bien fait de mettre leur expérience en commun. Il y a toutes sortes de programmes d'études qu'il serait très utile de partager partout dans le pays.

Mme Carol Hughes: Pouvez-vous nous en dire davantage? Vous avez aussi mentionné dans vos recommandations un cycle de formation de trois ans. J'essaie de me faire une idée du financement. Faut-il que le financement porte sur une période minimale de trois ans?

Mme Suzanne Gordon: Je suis heureuse d'entendre cette question. J'espérais que vous la poseriez.

La formation individuelle ne dure pas trois ans, mais il faut trois ans pour établir un programme d'études, en faire l'essai, obtenir des résultats et les analyser. Nous avons pu constater que ce cycle dure ordinairement trois ans.

Quant aux programmes d'études eux-mêmes, nous finançons des cours de six semaines et d'autres de 18 mois. Au-delà de 24 mois, on peut difficilement parler de formation relais. Il s'agit plutôt de recyclage ou de nouvelles études. Les cours de cette durée servent habituellement à atteindre un niveau avancé à l'université ou à obtenir un certificat dans un collège.

Quoi qu'il en soit, le temps nécessaire pour les essais pilotes, la recherche et l'élaboration des outils et des programmes est ordinairement d'environ trois ans. Nous avons essayé de ramener cette période à deux ans, mais les organisations partenaires reviennent d'habitude nous voir pour nous demander six à huit mois de plus. Par conséquent, les trois ans correspondent bien au cycle de financement de ce genre d'initiatives pilotes.

Le président: Merci, madame Hughes. Votre temps de parole est écoulé.

À vous, monsieur Butt.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Merci beaucoup.

Je vous remercie, madame Gordon et madame Giblin, de votre présence aujourd'hui. Je suis très heureux du fait que nous avons finalement atteint le stade où nous pouvons discuter de cette question avec nos amis des provinces.

Je m'inquiète un peu du rôle que devraient jouer les deux ministères fédéraux intéressés, Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, et bien sûr le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers ainsi que les provinces.

Je représente une circonscription de Mississauga où vivent des dizaines de milliers de néo-Canadiens. Tout ce qu'ils souhaitent, c'est pouvoir travailler dans la profession qui était la leur dans leur pays d'origine. Ils ne s'intéressent pas vraiment aux labyrinthes bureaucratiques qu'ils doivent affronter pour savoir qui est responsable, où aller et pourquoi ils ne peuvent pas exercer la médecine alors qu'ils pouvaient le faire ailleurs.

Vous nous avez présenté quelques recommandations utiles aujourd'hui. Pouvez-vous nous dire quels devraient être, à votre avis, les rôles respectifs du gouvernement fédéral, des provinces et des organismes de réglementation? Nous savons que la moitié du défi consiste à obtenir des organismes de réglementation qu'ils reconnaissent beaucoup de titres de compétence étrangers. Vous en avez parlé, madame Giblin, du point de vue des infirmières. Je vous en sais gré. Nous voulons des gens hautement compétents au Canada. Nous voulons être sûrs qu'ils sont à un niveau suffisant pour faire partie du personnel infirmier et pour exercer de nombreuses autres professions.

Pouvez-vous nous donner votre point de vue sur le rôle que chacune de ces trois parties devrait jouer pour éviter les chevauchements et utiliser judicieusement l'argent des contribuables afin d'intégrer ces néo-Canadiens dans leur domaine professionnel?

Voulez-vous commencer, madame Giblin?

• (1605)

Mme Cathy Giblin: Je crois que je pourrais le mieux répondre à votre question en vous donnant un exemple. Il s'agit du Service national d'évaluation du personnel infirmier que j'ai mentionné tout à l'heure. C'est un projet qui est en cours depuis quatre ans, avec l'aide financière du gouvernement fédéral. Le projet a permis de réunir les représentants de 23 organismes de réglementation.

Lors du lancement du projet, j'étais vraiment sceptique. Je ne pensais pas qu'il serait possible d'en arriver à un consensus sur quoi que ce soit. Toutefois, en réunissant des personnes dans une salle en vue d'un but commun, nous avons réussi, avec le temps, à nous entendre sur une sorte de portefeuille de documentation à présenter à n'importe quel organisme de réglementation pour qu'il examine l'admissibilité à l'agrément. On pourrait considérer que c'est une petite réalisation, mais il a fallu surmonter des obstacles énormes pour y arriver.

Je crois qu'un autre avantage de ce genre de travail en collaboration fait avec l'aide de notre gouvernement, c'est qu'il nous donne la possibilité de dialoguer directement et d'explorer d'autres domaines dans lesquels nous pourrions arriver à un consensus et convenir que nos normes n'ont pas nécessairement à être différentes de celles des autres.

Le projet du Service national d'évaluation du personnel infirmier n'est qu'un exemple, mais il pourrait permettre de s'attaquer à certains des autres problèmes que vous avez mentionnés, comme les chevauchements et le manque de coordination entre les différents organismes, et d'utiliser judicieusement les ressources disponibles.

M. Brad Butt: Voulez-vous répondre aussi, madame Gordon?

Mme Suzanne Gordon: Volontiers.

Je vous remercie de votre question.

Pour ce qui est des rôles respectifs du gouvernement fédéral et des provinces, j'ai mentionné que l'Ontario avait négocié une entente de contribution avec Citoyenneté et Immigration Canada afin de financer les programmes de formation relais en Ontario. L'entente se fondait sur un arrangement très réussi, quoique assez particulier, qui nous a permis, avec l'accord du ministère, de tirer parti des dispositions de l'Accord Canada-Ontario sur l'immigration pour cofinancer des programmes de formation relais. Le processus était assez lourd. L'Ontario déterminait les projets, puis partageait les contrats en consultation avec le gouvernement fédéral. Ainsi, il n'y a pas eu de chevauchements dans le financement, car le gouvernement fédéral aurait bien pu recevoir ces propositions lui aussi. Ainsi, chacune des deux parties a contribué au financement des programmes au profit de l'ensemble des professions spécialisées.

Grâce à l'entente de contribution, nous avons énormément facilité les choses pour nos intervenants, sur le plan administratif. Le gouvernement fédéral a travaillé avec nous et a participé au processus de sélection, en ce sens qu'il pouvait voir quels projets nous recommandions. Les fonctionnaires travaillent ensemble pour éviter le double financement à l'arrivée des soumissions. C'est un moyen très productif de s'assurer que l'argent est dépensé à bon escient. L'entente de contribution est extrêmement utile à l'Ontario. C'est un excellent modèle qui nous permet de coordonner les activités avec nos autres services d'emploi et d'éducation postsecondaire en évitant beaucoup des chevauchements dus aux champs de compétence différents.

Le président: Merci beaucoup, madame Gordon.

La parole est maintenant à Mme Day.

[Français]

Mme Anne-Marie Day (Charlesbourg—Haute-Saint-Charles, NPD): C'est avec plaisir que je suis ici aujourd'hui. Je m'adresserai à vous en français. J'ai beaucoup de questions à poser.

D'abord, quel est l'âge moyen des participants de ce programme? Dans quelle tranche d'âge se situent les participants?

[Traduction]

Mme Suzanne Gordon: Nous recueillons ces renseignements. Je dois dire qu'ils ne sont pas toujours présentés d'une façon très rigoureuse, mais je peux répondre à votre question.

Les âges varient énormément, mais la plupart des candidats sont dans la trentaine ou au début de la quarantaine. Cela correspond au profil des immigrants qui arrivent au Canada. Nous savons d'expérience qu'il s'agit en général de personnes qui viennent chez nous très tôt dans leur carrière et qui se trouvent au Canada depuis moins de trois ans. En fait, la plupart se répartissent entre deux groupes: les nouveaux venus qui sont au Canada depuis moins de trois ans, et environ un quart des participants qui sont arrivés dans le pays plus de cinq ans auparavant. Ce groupe est un peu plus âgé. Ses membres n'ont pas encore atteint la cinquantaine; ils sont plutôt dans la trentaine ou au début de la quarantaine.

Il faut comprendre que nous avons affaire à des professions tant réglementées que non réglementées. Je sais que les fournisseurs du programme de formation relais disent que, dans une profession réglementée, il n'est pas toujours possible de recommencer après avoir arrêté pendant une certaine période. Certains des programmes ont des critères de ce genre, limitant l'admissibilité à ceux qui ont exercé leur profession — même si c'est dans leur pays d'origine — sans interruptions de plus de trois ou quatre ans.

•(1610)

[Français]

Mme Anne-Marie Day: Merci.

D'abord, quelles professions seront touchées? Y a-t-il un lien entre les professions dont les pratiquants font l'objet d'une pénurie en Ontario et les professions des immigrants qu'on recevra qui seront touchées?

Aussi, je crois savoir que chaque profession sera décortiquée, tâche par tâche. Qui participe à déterminer qu'une tâche sera admissible et qu'une autre ne le sera pas? Est-ce le centre de formation, les syndicats ou les corporations qui décident de la description d'une profession qui sera acceptée une fois que l'immigrant sera en formation?

[Traduction]

Mme Suzanne Gordon: Je voudrais m'assurer d'avoir bien compris votre question.

Vous voulez savoir à quelles professions s'adressent les programmes de formation relais et comment nous savons qu'il y a des pénuries. Toutefois, je n'ai pas bien compris ou entendu la dernière partie de votre question. Je m'excuse.

[Français]

Mme Anne-Marie Day: En ce qui a trait à la dernière partie de ma question, prenons l'exemple de la profession dont a parlé Mme Giblin. Elle a parlé des sciences infirmières. Pour mettre une personne immigrante en lien avec la profession, en stage ou en formation dans le milieu, j'imagine que cette dernière doit aussi, avant de recevoir un diplôme ou une attestation, effectuer une multitude de tâches; on doit vérifier si elle a les compétences pour accomplir ces tâches.

Qui détermine quelles seront ces tâches? Est-ce que ce sont les corporations, les syndicats, le gouvernement? Qui décide?

[Traduction]

Mme Suzanne Gordon: Je vous remercie.

L'Ontario a financé des programmes de formation relais dans plus d'une centaine de professions. Nous en avons un pour chaque profession réglementée à laquelle un nombre important d'immigrants admis ont dit appartenir. Nous considérons le nombre assez important s'il y en a plus de 10.

Nous avons le personnel infirmier, les technologues de laboratoire médical, les pharmaciens, les agrologues — je dois dire que je n'avais jamais entendu ce mot avant de commencer mon emploi actuel —, les vétérinaires et les optométristes. Nous avons une vaste gamme de programmes. Je serais heureuse d'en transmettre la liste au comité. Nous avons aussi des programmes dans les professions spécialisées non réglementées: ressources humaines, informatique, services financiers, gestion des chaînes d'approvisionnement et ainsi de suite. Nous avons donc une multitude de programmes qui desservent toutes sortes de professions.

Comment choisissons-nous les professions à desservir et est-ce que nos choix sont liés aux pénuries du marché du travail? Dans notre processus de traitement des demandes, nous examinons les résultats au chapitre de l'emploi, mais nous nous intéressons aussi à un meilleur accès aux professions réglementées.

Dans ces professions, nous cherchons à déterminer s'il existe un programme pour aider les intéressés à préparer leur dossier. Dans le cas du personnel infirmier, par exemple, il faut 200 jours ou plus pour préparer le dossier. S'il n'existe aucun programme, même si la demande du marché du travail est faible dans le domaine en cause, nous finançons ou envisageons de financer une initiative destinée pour le moins à faciliter l'accès au processus réglementaire et à améliorer les chances d'entrer dans la profession.

Dans le cas des professions spécialisées non réglementées, la demande des employeurs constitue le principal critère. C'est ainsi que nous obtenons de bons résultats au chapitre de l'emploi. Nous insistons pour qu'on nous remette une étude du marché.

Au bout du compte, cependant, nous pouvons citer toutes les études du gouvernement et tous les rapports de l'Institut C.D. Howe, mais le meilleur indicateur de la demande des employeurs, ce sont des lettres promettant de parrainer cinq personnes, de prendre en stage six autres ou d'engager tel nombre d'immigrants. Le meilleur indice, c'est quand les employeurs acceptent de prendre un café avec les candidats pour apprendre à les connaître et leur serrer la main. Nous savons alors qu'il y a un besoin réel de programmes de ce genre.

•(1615)

Le président: Merci, madame Gordon. Le temps de parole est écoulé.

Nous allons maintenant passer à M. McColeman.

À vous.

M. Phil McColeman (Brant, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie aussi les témoins de leur présence aujourd'hui.

J'aimerais que vous m'en disiez davantage au sujet d'une observation que vous avez faite. Vous avez dit que vous examinez les besoins particuliers des différents employeurs et que vous utilisez vos programmes pour cibler les domaines où les besoins ont été constatés. Par exemple, j'ai l'impression que nous n'avons pas besoin de voir plus d'enseignants présenter des demandes d'emploi parce que les jeunes de ma collectivité qui terminent leurs études — et c'est la même chose ailleurs — ne seront probablement pas près de décrocher un emploi dans l'enseignement avant une dizaine d'années en Ontario.

J'ai bien aimé vous entendre dire que les employeurs ont une grande influence sur les programmes de formation relais. Toutefois, il y a certaines catégories de professions — je signale ici que je viens d'un milieu d'ouvriers et de travailleurs du bâtiment — comme les électriciens, les plombiers, les briqueteurs, etc. qui sont actuellement très demandées partout dans le pays. Je suis sûr qu'il en est de même pour certaines des professions de la santé. Par conséquent, lorsque vous attribuez des ressources à des programmes, faites-vous des analyses de marché pour déterminer les secteurs à desservir en priorité, par exemple parce que la région métropolitaine de Toronto a actuellement un besoin important de tel ou tel métier?

Mme Suzanne Gordon: Oui, nous le faisons du mieux que nous pouvons. Vous avez mentionné les enseignants. Si vous allez sur le site Web de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, vous y verrez une page spécialement conçue pour les enseignants formés à l'étranger. Ceux-ci peuvent y trouver des explications claires sur la façon de procéder pour obtenir un permis d'exercice. Cette page existe parce qu'il y a bien des années, nous avions un programme de formation relais pour les enseignants. Nous n'en avons pas actuellement, mais le parcours à suivre est clairement indiqué sur cette page. Ainsi, les intéressés peuvent savoir ce qu'ils ont à faire s'ils souhaitent suivre cette voie.

Vous avez mentionné les métiers. Je dois admettre que j'ai beaucoup insisté sur tous nos succès parce que je viens de l'Ontario et que nous sommes très heureux d'être ici. Toutefois, nous avons aussi eu un certain nombre d'échecs. Il est impossible de financer 240 projets sans en manquer quelques-uns. L'un de nos échecs se situe dans le domaine des métiers.

Nous avons financé des projets dans ce domaine. Nous avons essayé de le faire avec une grande application, mais nous nous sommes heurtés à un certain nombre de difficultés, dont plusieurs étaient systémiques. Le problème, dans le passé, était que le marché du travail allait tellement bien dans ce domaine qu'on pouvait facilement décrocher un emploi dans le secteur de la construction sans prendre le temps de passer par le processus d'accréditation. Vous êtes probablement au courant des récents changements qui pourraient modifier cette dynamique et peut-être susciter un regain d'intérêt pour ces programmes.

Vous avez demandé si nous examinons les études du marché du travail. Nous faisons de notre mieux pour le faire. L'une des raisons pour lesquelles nous avons beaucoup de programmes dans le domaine des sciences infirmières, c'est qu'il y a quelque temps, l'Ontario a dit qu'il avait besoin de personnel infirmier. Nous avons donc décidé de porter une attention spéciale aux programmes destinés au personnel infirmier.

Tout cela pour dire que ces programmes doivent être d'une grande qualité et pouvoir donner de bons résultats.

M. Phil McColeman: Vos services peuvent-ils dire aux gens que les perspectives d'emploi dans l'enseignement sont très faibles, mais que les électriciens sont très recherchés? Il faudrait peut-être songer au recyclage. Donnez-vous ce genre de formation relais?

Mme Suzanne Gordon: Je vais répondre aussi brièvement que possible. C'est un sujet controversé. Nos ressources sont limitées. Comment pourrions-nous les consacrer au recyclage si elles sont censées servir à donner une formation relais dans un même domaine?

Nous admettons que c'est un problème dans certaines professions. Nous avons donc fait des essais pilotes. Nous avons établi par exemple un programme de changement de carrière pour les avocats et un autre pour les médecins. L'idée est d'aider les gens à se

réorienter dans un domaine plus vaste où ils peuvent se servir de leurs connaissances et compétences, sans avoir à subir un recyclage. Il y a un programme de recyclage qui permet à un enseignant de devenir électricien, mais il doit tout reprendre à zéro. Il y a des initiatives favorisant l'adoption d'une nouvelle carrière ou encore le retour aux études pour se ressourcer.

Nous avons une organisation appelée Expérience Globale Ontario qui sert de centre d'accès pour les personnes formées à l'étranger. Nous espérons que nos services d'emploi pourront donner les renseignements nécessaires à ceux qui doivent prendre cette décision très difficile.

• (1620)

M. Phil McColeman: D'après beaucoup de témoignages, on s'entend pour dire qu'il est essentiel de faire une grande partie de la présélection et de la préqualification avant que les gens ne viennent au Canada. Nous devons nous orienter dans cette direction sur le plan de notre politique d'immigration, par exemple. En convenez-vous?

Mme Suzanne Gordon: Oui. Nous avons maintenant un programme à l'étranger dont vous avez sûrement entendu parler. C'est le PCII ou Programme canadien d'intégration des immigrants, qui est financé par Citoyenneté et Immigration Canada. Nous commençons tout juste à voir les résultats. En fait, nous considérerons que le programme est un succès si une infirmière formée à l'étranger peut accéder à la formation relais dans les trois mois suivant son arrivée au Canada. Voilà la gamme de services qu'il serait magnifique de pouvoir offrir. Le gouvernement fédéral aurait vraiment un rôle important à jouer à cet égard.

Le président: Merci, madame Gordon.

La parole est maintenant à M. Cuzner.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Merci beaucoup.

Je remercie les deux témoins pour leur présence.

Madame Giblin, en réponse à la dernière question de Phil, vous avez dit que vous encouragez les infirmières à entreprendre le processus de demande avant d'arriver au Canada. Le font-elles effectivement avant de venir dans la plupart des cas?

Mme Cathy Giblin: Oui. Toutefois, dans la dernière année, le nombre de demandes portant une adresse canadienne, particulièrement en Alberta, a augmenté. Nous examinons le cas de ces personnes pour déterminer quelles sont les différences. Je soupçonne que la plupart sont déjà au Canada. Je ne crois pas qu'elles essaient d'obtenir l'agrément avec l'intention de demander par la suite un permis de travail ou un autre moyen d'entrer dans le pays.

M. Rodger Cuzner: Vous avez donc constaté une hausse du nombre de demandes présentées au Canada.

Mme Cathy Giblin: Oui.

M. Rodger Cuzner: Je veux en arriver à la question de la formation relais. Vous avez dit qu'il y avait des obstacles en Alberta. Est-ce que la province a établi, dont son portefeuille de la citoyenneté, un service semblable à celui de l'Ontario? Y a-t-il un service particulièrement chargé de s'occuper de la formation relais afin de vous aider à trouver des occasions dans ce domaine?

Mme Cathy Giblin: Pas de la façon coordonnée que Mme Gordon a décrite dans le cas de l'Ontario.

Je regrette, mais je ne connais pas suffisamment ce qui se passe dans les autres professions en Alberta. Je ne sais pas quel genre d'appui le gouvernement offre dans le domaine de la formation relais.

La formation relais offerte aux infirmières en Alberta est financée par le gouvernement provincial par l'entremise du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Technologie.

M. Rodger Cuzner: Il est évident que l'Ontario a un service qui s'occupe de la formation relais. Est-il assez récent? Faites-vous ce travail depuis un certain temps déjà?

Les autres provinces ont-elles des services semblables?

Mme Suzanne Gordon: Notre service existe depuis les années 1990. Il portait alors un autre nom. Je crois que c'était Accès aux professions et métiers. Le service est passé du ministère de la Formation et des Collèges et Universités au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration au moins deux fois.

Y a-t-il des services semblables dans les autres provinces? Il n'y en a pas qui soient identiques au nôtre, mais les fonctions correspondantes relèveraient des services des ressources humaines, des services d'emploi ou des services d'éducation postsecondaire d'un ministère.

M. Rodger Cuzner: Est-ce que cela explique votre deuxième recommandation, dans laquelle vous préconisez de coordonner à l'échelle nationale la diffusion des programmes de formation relais? Pouvez-vous nous donner plus de détails sur cette recommandation?

Mme Suzanne Gordon: Ce genre de travail suscite énormément d'intérêt, surtout avec l'accord sur le commerce intérieur qui est attendu. Les organismes de réglementation de tous les coins du pays participent et ont manifesté leur intérêt. Nous avons besoin d'une coordination pour choisir ce qu'il y a de mieux dans le pays en vue de le mettre en commun et de l'utiliser. Le gouvernement fédéral pourrait certainement jouer un rôle en facilitant cette mise en commun, et aussi en participant au financement.

On ne peut pas lancer un programme de formation relais en génie ou en sciences infirmières sans disposer de fonds assez importants.

M. Rodger Cuzner: Madame GIBLIN, vous avez dit qu'en Alberta aussi, il est difficile d'accéder aux programmes de formation relais. Toutefois, les évaluations de la compétence ne sont pas faciles non plus. Qui est-ce qui s'en charge actuellement? Est-ce le Collège Mount Royal qui fait le plus gros du travail pour vous?

• (1625)

Mme Cathy GIBLIN: Oui, c'est actuellement l'Université Mount Royal qui s'occupe de l'évaluation des compétences.

M. Rodger Cuzner: Les frais sont-ils à la charge des demandeurs?

Mme Cathy GIBLIN: Non, il n'y a pas de frais pour l'évaluation. Si les personnes en cause doivent obtenir une formation complémentaire par suite de l'évaluation, alors oui, elles doivent payer les frais de scolarité, les livres, etc.

M. Rodger Cuzner: D'accord. Je vous remercie.

Le président: Merci.

C'est maintenant au tour de M. Daniel. Vous avez cinq minutes.

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

Je voudrais aborder un domaine un peu différent pour essayer de déterminer dans quelle mesure le système a des pertes.

Ce que je veux dire par là, c'est qu'il y a des gens qui viennent me parler à mon bureau du recrutement de Canadiens pour aller en

Chine et ailleurs, à cause de leurs connaissances linguistiques, etc. Je me demande si vous faites un suivi ou essayez de déterminer d'une façon quelconque si, par exemple, les infirmières qui viennent chez nous et qui suivent cette formation relais pour être agréées ne vont pas ensuite travailler aux États-Unis, où la rémunération des infirmières est beaucoup plus élevée que chez nous.

Cette question s'adresse à l'une ou à l'autre, ou encore aux deux.

Mme Cathy GIBLIN: Je peux essayer de répondre.

En un mot, non, nous ne faisons pas un suivi de ces choses. Nous apprenons de façon anecdotique que des cas comme celui que vous avez décrit se produisent, mais nous n'avons eu ni le besoin ni le temps ni les ressources pour suivre des personnes sur une longue période après leur entrée dans nos systèmes.

Mme Suzanne Gordon: Nous suivons les résultats d'emploi pendant une période maximale d'un an après que les participants ont terminé leur programme de formation relais. D'après les résultats que j'ai vus, il n'y avait pas d'employeurs américains sur les listes. Je n'ai pas vu tous les résultats concernant tous les employeurs, mais rien n'a été porté à mon attention à ce sujet.

M. Joe Daniel: D'accord.

Pouvez-vous nous en dire un peu plus au sujet de votre programme de mentorat? Je sais d'expérience que le mentorat est extrêmement efficace pour placer les gens dans des situations de travail. Étant un Canadien de la première génération, je sais qu'on demande souvent aux nouveaux venus des détails sur leur expérience canadienne. Bien entendu, on ne peut pas acquérir de l'expérience sans obtenir un emploi et, si on ne peut pas obtenir un emploi sans expérience, on est pris dans un cercle vicieux. J'ai entendu dire que les programmes de mentorat permettent vraiment aux gens d'entrer dans la population active et de trouver du travail.

Mme Suzanne Gordon: Oui, c'est exact. Dans les étapes du plan que j'ai distribué, nous demandons à nos fournisseurs du programme de formation relais de mettre les stagiaires en contact direct avec les employeurs. Ils peuvent le faire dans le cadre d'un programme de mentorat.

Nous avons financé et continuons à financer une initiative de mentorat en partenariat avec le Conseil pour l'emploi des immigrants de la région de Toronto. C'est probablement à cela que vous pensez. Nous en avons une autre à London, en Ontario, ainsi que d'autres programmes concernant le mentorat dans les professions réglementées. Dans le domaine des sciences infirmières, par exemple, ces programmes prennent la forme de préceptorats. Ces initiatives ont des incidences sensibles.

Ici même, dans la capitale nationale, il y a une organisation très forte, HireImmigrants/EmbaucheImmigrants Ottawa, qui organise du mentorat en formant des réseaux. En toute franchise, on n'a pas l'impression que cela peut marcher. Les gens vont là prendre un café et se tiennent dans un coin. Si vous êtes informaticien, vous allez dans tel coin. Si vous êtes du secteur public, vous allez dans tel autre. On apprend aux gens à établir des contacts, puis on essaie de les assortir. L'organisation a réussi ainsi à placer plus d'un millier d'immigrants professionnels en l'espace de quatre ou cinq ans. Je ne l'aurais pas cru moi-même si je n'avais pas vu les résultats et si je n'avais pas assisté à l'une de ces rencontres.

Ce sont les contacts et les échanges qui comptent. « Venez donc bavarder avec mon ami Untel. » La formation de réseaux et les efforts de soutien sont très importants. Les programmes de mentorat font cela d'une manière très organisée et très structurée.

M. Joe Daniel: Madame Giblin, avez-vous quelque chose à ajouter?

Mme Cathy Giblin: Nous n'avons rien de comparable à cela en Alberta, même si je crois que les structures du genre que Mme Gordon vient de décrire sont absolument indispensables.

Les responsables sont prêts à offrir des services de ce genre et à participer. Les gens demandent: Où puis-je aller? Comment commencer? Je suis un employeur. Je dirige un organisme d'aide aux immigrants. Comment participer? Il s'agit de réunir tous ces participants désireux de contribuer à l'effort dans une structure de ce genre, que je crois absolument essentielle.

M. Joe Daniel: Un certain nombre d'autres associations ont des capacités pancanadiennes. Autrement dit, elles ont collaboré avec les associations de chacune des provinces, de sorte que si une personne est agréée ou atteint un certain niveau en Ontario, elle peut aller en Alberta, où il est très facile d'obtenir un emploi, et exercer sa profession sans avoir à surmonter une foule d'obstacles.

Nous avons entendu parler de cela dans le contexte du personnel infirmier et du personnel des services. On nous a parlé de travailleurs qui quittaient la Nouvelle-Écosse avec leur femme pour aller en Ontario, mais dont la femme ne peut plus exercer sa profession d'infirmière parce qu'il n'y a pas de liens entre les deux provinces.

Que faut-il faire, à votre avis, pour accélérer l'établissement d'un système pancanadien?

• (1630)

Mme Suzanne Gordon: Je crois que l'accord sur le commerce intérieur aura assez rapidement des effets sensibles. C'est évidemment un des aspects de cette question.

Je pense qu'il serait utile d'encourager les organismes de réglementation à se réunir, à discuter, à échanger et à convenir d'outils et de processus à utiliser en commun.

Le président: Je vous remercie. Le temps de parole est écoulé. Nous avons trouvé votre témoignage très intéressant.

J'ai quelque chose à proposer au comité. Nous allons suspendre la séance pendant cinq à huit minutes en attendant le prochain témoin.

Nous accueillons un témoin représentant le gouvernement du Manitoba. Si le comité y consent, je propose que le témoin présente son exposé et que nos deux témoins actuels restent avec nous. Ensuite, il serait possible de poser des questions aux trois témoins, si votre emploi du temps vous le permet.

Je vais tout d'abord demander à nos deux invitées si elles peuvent rester avec nous pendant une autre heure.

Mme Suzanne Gordon: Je n'y vois pas d'inconvénient.

Mme Cathy Giblin: Vous m'empêchez d'aller magasiner, mais je vais me sacrifier.

Le président: Cela pourrait être avantageux pour vous dans une certaine mesure.

Mme Cathy Giblin: En fait, il est sans doute préférable que je reste ici.

Le président: Je voudrais maintenant demander aux membres du comité s'ils sont d'accord pour procéder ainsi.

Si c'est d'accord, nous allons suspendre la séance pendant cinq à huit minutes.

•

(Pause)

•

• (1635)

Le président: La séance reprend.

Les membres du comité ont bien coopéré. Je vais donc leur demander leur collaboration encore une fois. Si, au lieu de faire comme d'habitude des tours de cinq minutes, nous passons à un tour de table complet avec sept minutes par parti, nous aurons terminé vers 17 h 30. Je sais qu'il y en a plusieurs qui doivent partir à cette heure-là.

Le comité accepte-t-il de s'écarter de la procédure habituelle pour faire un tour de table de sept minutes? Chaque parti aurait l'occasion de parler une fois, puis la réunion serait terminée.

Je vois que tout le monde est d'accord. Nous n'hésiterons donc pas plus longtemps.

Je dois préciser que le témoin dispose de cinq à sept minutes pour présenter son exposé. Vous pouvez prendre un peu plus de temps si c'est nécessaire. Ensuite, chaque parti disposera de sept minutes pour poser des questions.

À vous, madame Munoz.

• (1640)

Mme Ximena Munoz (commissaire, Bureau du commissaire à l'équité du Manitoba, Ministère du Travail et de l'Immigration, Gouvernement du Manitoba): Merci. Je tiens à vous remercier de m'avoir donné l'occasion de m'adresser à vous.

Les recommandations pratiques pour accélérer davantage le processus de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger sont vraiment importantes pour moi, particulièrement en ce qui concerne la réduction des délais.

Je m'appelle Ximena Munoz. Je suis la commissaire à l'équité du Manitoba. C'est un poste très récemment créé, que j'occupe depuis deux ans seulement. Il n'y a au Canada que trois commissaires à l'équité, en Ontario, au Québec et au Manitoba. Mon rôle consiste à mettre en œuvre la nouvelle loi qui est entrée en vigueur en 2009.

Je voudrais vous parler aujourd'hui du travail des organismes autoréglés.

L'immigration est très importante pour le Manitoba. Nous avons besoin de gens et faisons de très grands efforts pour en attirer. Nous voulons qu'ils viennent et qu'ils soient en mesure de s'intégrer dans le marché du travail dans leur propre profession, mais cela prend trop longtemps. J'ai participé l'autre jour à un groupe de consultation. Des immigrants échangeaient des félicitations parce que l'un d'eux avait réussi à faire reconnaître ses titres de comptable en quatre ans seulement.

Le Manitoba s'occupe de très près de cette question depuis 2003. Nous l'avons abordée sous l'angle des changements systémiques à apporter. Il ne s'agissait donc pas seulement de préparer les immigrants. Nous avons examiné nos processus et nos méthodes en nous demandant si c'était la meilleure façon de faire. Le processus a été dirigé par le gouvernement provincial. Il a abouti à une importante conclusion, à savoir que la reconnaissance ne relève pas d'un seul organisme. Il y a en fait de nombreux intervenants, qui doivent tous participer à la recherche d'une solution.

En 2009, le Manitoba a proclamé la Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées. La loi impose aux organismes de réglementation — qui sont au nombre de 31 dans la province — d'avoir des processus d'évaluation et d'inscription équitables, transparents, objectifs et impartiaux, de nommer un commissaire — c'est moi —, de s'engager à appuyer les immigrants et d'élaborer de meilleures pratiques de réglementation.

La loi impose aussi aux organismes de réglementation de me présenter des rapports sur le nombre de demandeurs, ce qui n'était pas fait jusque-là. J'ai donc la responsabilité d'examiner les processus d'évaluation. Cela me donne l'occasion de discuter avec les responsables de ces organismes de leurs activités, des documents qu'ils exigent des demandeurs, des méthodes d'évaluation, des examens et des programmes qu'ils utilisent, etc. Dans bien des cas, nous commençons par ce que fait l'organisme de réglementation, notamment avant l'arrivée des immigrants, pour renseigner ceux-ci. Je considère que mon travail est terminé lorsqu'une personne arrive à trouver un emploi dans sa propre profession. Nous ne nous limitons donc pas à la reconnaissance. Nous étendons le processus à l'obtention du permis d'exercer et à l'exercice proprement dit de la profession.

Nous concentrons nos efforts non sur les normes professionnelles en soi, mais plutôt sur la façon dont les organismes de réglementation évaluent les gens en fonction de ces normes. À notre avis, c'est là que se situe une grande partie du problème. Je peux dire en réalité que cela s'est confirmé. Nous ne demandons pas aux organismes de baisser leurs normes ou de laisser les immigrants contourner la réglementation. Nous leur demandons simplement de les évaluer d'une façon équitable.

Notre approche est très axée sur la collaboration. Nous sommes les deuxièmes du pays, après l'Ontario, qui reste encore en avance d'un an sur nous. Je dois dire que la dame assise à côté de moi est l'une des principales rédactrices de la première loi de l'Ontario. Nous en avons beaucoup tiré parti, et c'est à elle qu'en revient le mérite.

• (1645)

Au Manitoba, nous avons adopté l'approche collégiale fondée sur la collaboration et l'appui. J'ai commencé en me fondant sur l'hypothèse qu'il n'y a pas de méchants, qu'il y a simplement des gens qui essaient de faire leur travail et qu'il y a des choses qu'ils ne savent pas très bien faire. Un très bon architecte n'est pas nécessairement un bon évaluateur. Nous sommes partis de ce principe.

Nous avons également pu offrir une certaine aide financière. Il ne s'agit pas seulement d'examiner ce que font les organismes de réglementation, d'étudier leurs méthodes et de voir s'il est possible de les améliorer. Nous examinons aussi ce qu'ils doivent faire, comment ils devraient procéder et qui les aide à financer leurs activités.

Mon bureau a pris tout cela en charge. Je crois que nous avons fait du bon travail. Les immigrants disposent d'une information nettement meilleure, et les gens peuvent y avoir accès avant leur arrivée dans le pays. Nous avons de meilleurs sites Web. Nous avons beaucoup travaillé pour simplifier le langage utilisé et faciliter la compréhension. Nous avons fait beaucoup d'efforts pour développer des capacités. Nous avons donné de la formation en matière d'appels, ce qui est exigé par la loi. Les organismes de réglementation doivent tous avoir un processus d'appel, mais, croyez-moi, beaucoup n'en ont pas. Nous avons fait de la gestion de la diversité culturelle et nous avons exigé des raisons écrites.

Nous avons également pris contact avec des organismes de réglementation de l'extérieur du Manitoba pour qu'ils nous parlent de

ce qu'ils font. Nous venons d'avoir une magnifique présentation de l'association nationale des laboratoires médicaux. Beaucoup d'organismes sont venus pour nous faire profiter de leurs connaissances. Les avocats ont organisé une séance d'information sur les raisons écrites. Les ingénieurs en ont organisé une sur le réexamen des décisions, etc.

Les organismes de réglementation sont tenus pour la première fois de nous fournir des renseignements sur le nombre de personnes qui ont présenté des demandes et sur le nombre de demandes acceptées et rejetées. Nous suivons également toutes les étapes du processus pour chacun des organismes. Nous ne voulons pas seulement savoir que 10 personnes ont présenté des demandes et qu'une seule a été agréée. Nous voulons savoir à quels égards les neuf autres ont échoué et où se situent les problèmes.

Nous croyons que cela nous aidera vraiment...

Le président: Excusez-moi, madame Munoz. Pourriez-vous baisser légèrement votre microphone? Il cause des bruits parasites.

Mme Ximena Munoz: Bien sûr. Je vous remercie.

Nous sommes donc très heureux de la situation. Les organismes de réglementation ont commencé à recueillir des données en janvier 2011. Ils doivent nous présenter leurs premiers rapports en mars 2012.

Pour les aider à le faire, nous avons beaucoup travaillé avec eux. Nous leur avons accordé une aide financière pour nous assurer qu'ils avaient les bases de données et les systèmes nécessaires pour recueillir l'information. Je dois noter ici qu'au Manitoba, plus de 60 p. 100 des organismes de réglementation n'ont qu'un effectif de trois personnes ou moins. Ils sont donc petits.

Nous avons également organisé ce que nous appelons des séminaires de pratique professionnelle. L'une des difficultés que connaissent les immigrants — je suis sûre que vous en avez beaucoup entendu parler déjà —, c'est de connaître et de comprendre la culture de la profession au Canada et de trouver des endroits où ils peuvent se renseigner, particulièrement dans les professions de la santé auxquelles il est impossible d'accéder sans être inscrit.

Où les gens peuvent-ils apprendre cela? Ils sont évalués en fonction de ces connaissances. Alors pourquoi ne pas les leur enseigner? En le faisant, nous leur inculquons les connaissances au lieu de nous limiter à leur faire passer un examen.

Les séminaires de pratique professionnelle sont le résultat du travail que nous avons fait avec les organismes de réglementation. Les immigrants y auront accès. Il y a sept ateliers portant sur la culture du lieu de travail, la rémunération, les styles de gestion, les collègues, la jurisprudence, la sécurité, etc.

• (1650)

Le président: Je vous prie de conclure si possible.

Mme Ximena Munoz: Je vais le faire, mais il faut que je présente mes arguments.

Cela a été difficile pour les organismes de réglementation. Ils doivent actuellement satisfaire à une multitude d'exigences venant de différentes parties. La mobilité de la main-d'œuvre leur cause des difficultés, de même que le cadre pancanadien.

Au moins, les chiffres augmentent au Manitoba. Le nombre de demandeurs a monté. Beaucoup des organismes de réglementation ont l'impression de ne pas avoir les compétences nécessaires pour affronter efficacement la situation. Leurs ressources et leurs structures sont vraiment limitées.

Je crois qu'il y a aussi d'autres problèmes. Je ne veux pas être méchante, mais je pense que nous avons encore une vision ethnocentrique selon laquelle ce qui est canadien est toujours meilleur et rien ne vaut ce que nous avons au Canada. C'est vrai dans beaucoup de cas, mais pas toujours. De plus, ce point de vue ne nous permet pas de voir l'autre...

Le président: Je dois maintenant vous interrompre. Vous allez peut-être pouvoir terminer votre exposé en répondant à nos questions. Nous allons faire un tour de sept minutes.

Mme Ximena Munoz: Puis-je avoir deux minutes de plus?

Le président: Non.

Mme Ximena Munoz: Monsieur, je ne suis pas encore arrivée aux recommandations.

Le président: Vos recommandations sont importantes. Par conséquent, s'il ne vous est pas possible de nous les présenter en réponse aux questions qui vous seront posées, vous aurez peut-être la possibilité de le faire à la fin de la réunion. Mais vous avez toujours la possibilité de les soumettre au comité. Quoi qu'il en soit, nous devons respecter l'horaire. Je vous ai accordé nettement plus que le temps que nous donnons d'habitude.

Nous commencerons par M. Choquette. Vous avez sept minutes, mais vous pouvez partager votre temps de parole avec d'autres.

[Français]

M. François Choquette (Drummond, NPD): Je vais partager mon temps de parole avec mon collègue M. Patry.

Tout d'abord, merci d'être présents et de votre témoignage. C'est très intéressant, d'autant plus que dans ma région, la région de Drummondville, on accueille beaucoup d'immigrants diplômés. Tous les gens que je rencontre ainsi que tous les organismes me parlent de cette difficulté relative à l'intégration, c'est-à-dire l'obtention rapide d'un emploi. La reconnaissance des acquis est aussi un grand problème.

Ma première question s'adresse à Mmes Munoz et Gordon.

Quels domaines d'études ou quelles professions posent le plus d'obstacles aux nouveaux arrivants en ce qui a trait à la reconnaissance de leur type de compétences? Quels sont les programmes d'études ou les professions pour lesquels la reconnaissance des acquis est la plus difficile à obtenir?

[Traduction]

Mme Ximena Munoz: Je crois qu'il y a beaucoup de difficultés dans les professions de la santé parce que les immigrants ne peuvent ni observer ni faire du bénévolat tant qu'ils n'ont pas été reconnus d'une façon ou d'une autre. Je pense que c'est très difficile. Les dentistes et les médecins ont des difficultés car il n'y a que très peu de places pour eux et le processus est très long. Dans le domaine de la santé, quand vous ne pouvez pas exercer votre profession, chaque jour, chaque minute compte contre vous. Après cinq ans d'interruption, personne ne vous accordera la moindre attention. Par conséquent, je crois que c'est dans les professions de la santé qu'il y a le plus de difficultés.

Mme Suzanne Gordon: Je suis d'accord. J'ajouterais aussi la profession juridique parce que le droit est sensiblement différent d'un pays et d'une administration à l'autre. Il y a d'importants problèmes de formation. Nous y travaillons en Ontario. Nous avons un excellent programme de droit, mais il n'y a pas de reconnaissance automatique dans cette profession. C'est encore plus difficile que dans les autres professions réglementées.

• (1655)

[Français]

M. François Choquette: Merci.

Ma question s'adresse d'abord à Mme Giblin. Mon comté est principalement rural, et je m'interrogeais relativement à la façon de faire pour une meilleure intégration en milieu de travail des immigrants déjà diplômés. A-t-on des programmes pour encourager, faciliter leur intégration en milieu de travail dans les secteurs ruraux?

Madame Giblin, vous pourriez répondre à ma question et j'inviterais les autres participants à compléter votre réponse, s'ils le veulent.

[Traduction]

Mme Cathy Giblin: J'ai eu un entretien à ce sujet pendant l'interruption. En Alberta, nous n'avons pas de programmes officiels pour inciter les infirmières à aller dans les régions rurales et isolées. La province a cependant un plan d'action à l'intention des médecins ruraux. Il s'agit d'un programme d'appui aux médecins formés à l'étranger pour leur faciliter l'accès à l'exercice de la profession dans des milieux ruraux et isolés. L'Alberta n'a pas un programme du même genre pour les infirmières.

Mme Ximena Munoz: Je peux vous dire que c'est un vrai problème au Manitoba. Les collectivités rurales sont petites et isolées. Au Manitoba, les médecins formés à l'étranger dont l'évaluation est en cours peuvent obtenir un permis provisoire d'exercer, mais il n'est valable qu'à l'extérieur de Winnipeg.

Nous avons donc une situation difficile. Les médecins formés à l'étranger titulaires d'un permis provisoire doivent travailler dans le Nord ou dans de très petites collectivités sans aucun appui. Ils ne peuvent recourir à aucun collègue puisqu'il n'y a personne d'autre. Pour eux, c'est vraiment insensé. On leur donne un permis provisoire et on les laisse travailler tout seuls, alors que les titulaires de permis permanents peuvent travailler dans des groupes de trois ou quatre.

Il est donc difficile d'avoir des gens dans les régions rurales, mais le vrai problème est de leur accorder l'appui nécessaire dans ces régions.

Mme Suzanne Gordon: Je dirais, très brièvement, que nous avons en Ontario des initiatives semblables pour les médecins dans les zones rurales.

Pour ce qui est des programmes de formation relais, nous n'assumons aucune responsabilité dans le cas des médecins, qui relèvent du ministère de la Santé. Pour toutes les autres professions, nous essayons de collaborer avec les municipalités par l'intermédiaire des portails de l'immigration et des programmes de formation relais qui offrent vraiment une base de recrutement dans les régions septentrionales de l'Ontario, par exemple. Ce n'est pas exactement notre modèle, mais ces régions ont besoin d'immigrants. Elles ont des établissements de formation, elles disposent des compétences nécessaires et ont des employeurs. Elles ont juste besoin de gens.

Par conséquent, nous travaillons avec elles en faisant preuve d'imagination afin de leur offrir des programmes de formation relais dans des domaines où il existe une demande et de les aider à concevoir les outils et les appuis nécessaires pour que les gens se sentent à l'aise à leur arrivée et s'intègrent avec succès dans la population active.

[Français]

M. François Choquette: Merci.

Je vais laisser le reste de mon temps à Claude Patry.

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

Bonjour, mesdames.

Madame Munoz, vous dites qu'il y a trois provinces qui ont une entente: le Manitoba, l'Ontario et le Québec. Vous parlez-vous, entre représentants des provinces? Vous dites que l'Ontario est en avance par rapport au Manitoba. Où se situe le Québec par rapport à cela? [Traduction]

Mme Ximena Munoz: Le Québec était le troisième. En fait, non, c'était le dernier, c'est-à-dire le quatrième.

La Nouvelle-Écosse a une loi, mais n'a pas nommé un commissaire. Le Québec est un peu différent parce qu'il a un commissaire chargé des plaintes. Il faut mettre en place un système pour répondre aux plaintes des immigrants concernant le processus des organismes de réglementation.

Cela ne fait pas partie des lois de l'Ontario et du Manitoba. En fait, la loi manitobaine m'interdit d'intervenir dans les décisions relatives à l'inscription, mais je peux m'occuper des processus.

Le président: Je vous remercie.

Votre temps de parole est écoulé.

Nous passons maintenant à M. Mayes, pour sept minutes.

En fait, c'est le tour de Mme Leitch. Vous pouvez partager votre temps de parole avec vos collègues, si vous le souhaitez.

Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC): Ça va. Merci beaucoup.

Je vous remercie de votre présence aujourd'hui.

Pour commencer, puis-je vous demander, madame Munoz, de nous dire en deux minutes ce que sont vos recommandations?

• (1700)

Mme Ximena Munoz: Eh bien, mon point de vue est le suivant: Pourquoi n'avons-nous pas réglé ce problème? Des gens s'en occupent depuis des années et des années. Nous ne sommes pas stupides. Pourquoi ce problème est-il encore là?

Je crois qu'à l'origine, c'est parce que les gens se renvoyaient la balle. Qui est responsable de cette question? Pour certains, c'était le gouvernement fédéral, puisque c'est lui qui contrôle l'immigration. Pour d'autres, c'était les provinces, qui sont responsables de l'éducation. Pour leur part, les provinces ont dit que le problème relevait des organismes de réglementation. À leur tour, ces organismes ont dit qu'ils travaillaient de concert avec les établissements postsecondaires. Chacun rejetait la responsabilité.

Je crois que nous avons maintenant réglé la question de la responsabilité. D'une façon générale, les gens travaillent ensemble au Canada pour essayer de résoudre le problème. Je pense que nous l'avons résolu du côté des immigrants et que nous nous y attaquons du côté des organismes de réglementation.

D'une certaine façon, j'ai l'impression que nous ne faisons que pinailler sur les détails. Je ne suis pas sûre que nous nous attaquons au cœur du problème. Je voudrais avancer l'idée qu'il est peut-être temps d'examiner le modèle réglementaire que nous avons au Canada. L'expérience que j'ai acquise en travaillant avec des organismes de réglementation me suggère que beaucoup d'entre eux sont pris au piège du rôle double qu'ils ont à jouer. Ils doivent, d'une part, réglementer la profession et décider des normes d'entrée et de conduite et, de l'autre, faire la promotion de la profession et défendre les intérêts de ses membres.

Les deux rôles sont incompatibles. Nous voulons que les gens puissent travailler ainsi. Beaucoup essaient très fort, mais c'est de plus en plus difficile à cause de la charge de travail croissante, du manque de ressources, etc.

Il y a des directeurs exécutifs et des registraires qui me disent: Vous savez, mon conseil d'administration n'est pas très heureux de me voir travailler autant pour ceux qui ont fait leurs études à l'étranger. Il voudrait que je travaille plutôt pour les membres actuels.

Mon point de vue, c'est que la surveillance de l'activité réglementaire n'est pas une mauvaise chose. Je crois que les mesures d'équité peuvent être très utiles, même si je ne pense pas qu'elles constituent en soi une solution. Je peux voir jusqu'à quel point nous pouvons avancer par ce moyen, et je sais qu'il ne suffira pas pour résoudre le problème.

Le moment serait probablement bien choisi pour examiner notre modèle actuel, qui a été conçu vers la fin du XIXe siècle et le début du XXe. Je crois qu'il est vraiment désuet. Nous vivons dans un monde différent. Les choses sont différentes aujourd'hui. Nous avons besoin d'un meilleur système.

Mme Kellie Leitch: Je voudrais vous poser une question précise à ce sujet. Il s'agit du rôle que le gouvernement fédéral peut jouer à cet égard.

J'aimerais vous demander toutes ce que devrait être le rôle du gouvernement fédéral, à votre avis, dans le domaine de la reconnaissance des titres de compétence. Nous avons entendu différents points de vue. Si nous ne pouvions prendre qu'une seule mesure, pouvez-vous me dire, d'une façon très concise, quelle en serait la nature?

Mme Ximena Munoz: Je ne suis pas sûre de pouvoir nommer une seule mesure.

Mme Kellie Leitch: Pouvez-vous me dire quelle serait la première mesure que vous prendriez? Quelle est votre toute première priorité?

Mme Ximena Munoz: C'est l'argent, le soutien financier des organismes de réglementation et des programmes de formation relais.

Nous avons quelques très bons programmes au Manitoba, mais ce ne sont que des projets pilotes parce que nous manquons d'argent. Les projets ne sont pas durables. Nous n'avons pas assez de fonds pour établir des programmes permanents.

Mme Kellie Leitch: J'aimerais poser la même question à Mme Gordon et Mme Giblin.

Mme Suzanne Gordon: Je crois que l'Ontario dirait aussi que c'est l'argent. Je pense en même temps que nous avons besoin de faire preuve d'une plus grande imagination. Vous voulez savoir quel rôle particulier le gouvernement fédéral peut jouer.

Je pense que l'information que nous donnons à l'étranger doit être vraiment très claire. Nous avons entendu parler aujourd'hui de langage simple et clair. En Ontario — et dans les autres provinces aussi, je crois —, nous avons des plans de carrière, des espèces de fiches signalétiques qui montrent exactement comment procéder.

Une fois que l'accord sur le commerce intérieur sera mis en vigueur et que les organismes de réglementation s'orienteront un peu plus vers une approche commune, il serait extrêmement utile pour notre marché du travail de même que pour les immigrants de transmettre à l'étranger une information claire et de faire en sorte que les intéressés la lisent et la comprennent.

Mme Ximena Munoz: Puis-je ajouter quelque chose?

•(1705)

Mme Kellie Leitch: J'ai posé une question à Mme Giblin.

Madame Giblin, puis-je vous demander de nous faire part de vos commentaires?

Mme Cathy Giblin: Je dois m'associer à ce que vient de dire Mme Gordon au sujet de l'information transmise à l'étranger. Il est vraiment très difficile d'imaginer une personne venant de Manille qui s'intègre avec succès dans le marché du travail de Fort McMurray, en Alberta. Pourtant, c'est ce qui arrive. C'est bien la situation dans laquelle les gens se trouvent. Expliquer clairement et simplement aux gens le contexte canadien avant qu'ils ne quittent leur pays serait extrêmement avantageux.

Mme Kellie Leitch: J'aimerais revenir à la question qu'on vous a déjà posée, madame Gordon et madame Giblin, au sujet de la valeur d'un guichet unique. Nous avons différents programmes à l'étranger, et différents autres ici, au Canada. Nous avons entendu votre réponse à cette question, madame Munoz.

Pensez-vous qu'il serait plus avantageux d'avoir, au niveau du gouvernement fédéral, un guichet unique pour s'occuper du dossier de la reconnaissance des titres de compétence étrangers?

Mme Ximena Munoz: Excusez-moi, je ne suis pas sûre de comprendre la question.

Mme Kellie Leitch: À l'heure actuelle, le gouvernement fédéral offre plusieurs programmes répartis entre différents ministères. Est-ce qu'un guichet unique serait avantageux, ou bien est-il préférable de traiter avec plusieurs ministères?

Le président: Une réponse brève, s'il vous plaît, madame Munoz.

Mme Ximena Munoz: Bien sûr, plusieurs ministères... Non, excusez-moi, un guichet unique, je suppose...

Mme Kellie Leitch: Travaillant ensemble?

Mme Ximena Munoz: Oui, travaillant ensemble bien entendu.

Je crois que l'idée de donner de l'information est très bonne. Le problème, c'est qu'il faut qu'elle soit pertinente. C'est là que le bât blesse actuellement. Les organismes de réglementation ne sont pas consultés sur l'information qui est donnée à l'étranger. Une grande partie de cette information n'est tout simplement pas assez précise pour être utile aux gens.

Le président: Je vous remercie.

Nous allons maintenant passer à Mme Day.

[Français]

Mme Anne-Marie Day: Je vais parler lentement et je vais le faire en français. J'ai plusieurs questions à poser. Je m'intéresse particulièrement à la formation en milieu de travail.

Les personnes qui viennent d'ailleurs et qui sont formées en milieu de travail reçoivent des frais de transport et des frais de garde. Cependant, reçoivent-elles un salaire pendant leur formation? C'est une question très courte à laquelle Mme Gordon peut répondre, dans un premier temps.

[Traduction]

Mme Suzanne Gordon: Dans nos programmes de formation relais, chaque fournisseur de services s'occupe de la conception du programme qui lui est confié. Par conséquent, pour répondre à votre question, certains programmes prévoient des placements professionnels rémunérés, mais ce n'est pas toujours le cas. Il y a des programmes qui comportent des placements, d'autres des mentorats et d'autres encore, une simple rencontre de réseautage avec

l'employeur. Nous essayons, dans tous les cas, d'amener le fournisseur de services à assurer la participation d'employeurs.

Dans les professions réglementées où une composante clinique est exigée avant que la personne ne soit autorisée à se présenter à l'examen, il y a une rémunération. Nous préférons bien entendu que tous les placements professionnels comportent un salaire. Encore une fois, l'essentiel est de veiller à ce que les intéressés rencontrent l'employeur. Nous avons parlé de mentorats tout à l'heure. Le mentorat est vraiment extraordinaire. Je peux vous dire que lorsque des personnes sont chargées d'un travail pendant trois à six mois, d'habitude, on les garde dans 80 p. 100 des cas. Il s'agit d'avoir un emploi et de disposer des appuis voulus au lieu de travail. Le plus souvent, il n'est pas nécessaire d'en faire énormément sur ce plan. C'est vraiment le facteur clé. Bref, pour répondre à votre question, je dirais que c'est un peu des deux.

[Français]

Mme Anne-Marie Day: La prochaine question porte sur l'éthique. Sauf erreur, il y a trois provinces impliquées actuellement, soit la Nouvelle-Écosse, où c'est en cours, l'Ontario et le Manitoba.

Les commissaires à l'éthique se réunissent-ils pour discuter? Quelles sont les contraintes principales auxquelles vous faites face?

[Traduction]

Mme Ximena Munoz: Nous avons commencé à tenir des réunions. Je crois qu'elles ont été utiles au départ, simplement pour examiner les différentes approches. Lorsque j'ai été nommée, je suis allée en Ontario passer quelque temps au service ontarien d'intégration au marché du travail. La Nouvelle-Écosse est en train de faire la même chose.

Nous sommes à la recherche d'un endroit où nous pouvons nous retrouver. À l'heure actuelle, nous nous rencontrons à des conférences et à différentes autres réunions. Nous n'avons pas encore un moyen structuré pour établir des contacts. Nous aimerions en avoir un.

[Français]

Mme Anne-Marie Day: Je ne sais pas si c'est la commissaire à l'équité ou Mme Giblin qui va répondre à ma prochaine question.

Lorsqu'une immigrante possède une formation d'infirmière, par exemple, et qu'elle suit le Programme de formation relais, elle reçoit un diplôme à la fin.

Ce diplôme est-il reconnu comme les diplômes reçus par les personnes formées ici? Quand le Programme de formation relais est terminé, peut-elle postuler un emploi et obtenir le même salaire dans nos institutions qu'une infirmière ou un infirmier? Sinon, quelle est la différence entre les personnes immigrantes et celles qui ont suivi leur formation ici?

•(1710)

[Traduction]

Mme Cathy Giblin: Voulez-vous que je commence?

Dans le cas de l'Alberta, il n'y a aucune différence. Les taux de rémunération sont fixés dans les conventions collectives signées entre les fournisseurs des services de santé et les syndicats. Je crois qu'il en est de même dans toutes les provinces du pays.

Par conséquent, non, les ententes ne tiennent pas compte de l'endroit où la personne a reçu sa formation. Tout le personnel infirmier a les mêmes titres de compétence et est rémunéré en conséquence.

[Français]

Mme Anne-Marie Day: Est-il difficile de placer les stagiaires?

Je suis désolée, je ne sais pas comment prononcer votre nom. Madame Munoz?

[Traduction]

Mme Ximena Munoz: Vous pouvez m'appeler Ximena. C'est plus simple.

La situation de l'Ontario est très différente de celle du reste du pays. Comme Suzanne l'a dit, tous ces programmes sont importants et intéressants, mais ils ne reflètent pas la réalité du reste du pays. Au Manitoba, nous n'avons que très peu de programmes dans le cadre desquels les gens peuvent acquérir de l'expérience tout en étant payés. Ces programmes sont presque inexistantes.

Je m'excuse. J'ai oublié votre dernière question. Voulez-vous savoir s'il est difficile d'établir des programmes? Est-ce bien ce que vous avez demandé?

C'est difficile parce qu'il faut réunir un groupe d'intervenants et s'assurer qu'il y a des employeurs parmi eux. C'est un grand défi d'obtenir la participation des employeurs. Les employeurs me disent qu'ils veulent avoir une seule source de confiance qui puisse leur dire: « Oui, prenez cette personne parce que nous savons que, même si elle n'a pas encore été reconnue, elle possède telle et telle qualité qui vous sera utile. » Mais cette source n'existe pas.

C'est donc difficile. Si les programmes sont dirigés par des organismes d'aide aux immigrants, ceux-ci ne sont pas très crédibles dans le domaine des professions réglementées. Les employeurs veulent parler à quelqu'un qui connaît bien la profession et qui peut leur dire si un immigrant donné saura s'y intégrer.

[Français]

Mme Anne-Marie Day: Au Québec, dans ma province natale, il y a une pénurie de main-d'oeuvre dans plusieurs domaines. J'imagine que c'est la même chose au centre du Canada, c'est-à-dire qu'il doit y avoir une pénurie de main-d'oeuvre chez vous aussi.

A-t-on ciblé des métiers et des professions pour lesquels on tente d'attirer de la main-d'oeuvre? Oui?

[Traduction]

Mme Ximena Munoz: Oui, nous l'avons fait. Nous avons un programme provincial de candidats qui a obtenu d'excellents résultats.

Nous ne pouvons rien faire pour les conjoints des gens qui sont choisis dans une profession particulière. Nous avons donc des médecins et des dentistes que nous n'avons pas choisis, parce qu'il s'agit des conjoints de ceux qui ont été choisis. Ces gens vivent dans la province et veulent s'y établir. Ils cherchent à faire reconnaître leurs titres pour pouvoir accéder à leur profession.

Le président: Je vous remercie. Votre temps de parole est écoulé.

Nous allons maintenant passer à M. Mayes. À vous.

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leur présence aujourd'hui.

Je voudrais revenir sur une chose qu'a dite M. McColeman au sujet des métiers. Madame Gordon, vous avez mentionné que, dans certains cas, les travailleurs contournent le processus de reconnaissance des titres de compétence en allant simplement travailler.

Chacune d'entre vous a accès à des fonds publics. Je me demande s'il y a moyen de faire participer le secteur privé car, dans la plupart

des cas, ce sont des entreprises privées qui ont besoin des gens. Devraient-elles être considérées comme des partenaires et participer au financement? Je suis sûr que cela se fait dans certains secteurs.

Premièrement, qu'en pensez-vous? Deuxièmement, avez-vous une certaine expérience de la participation du secteur privé?

• (1715)

Mme Suzanne Gordon: Nous serions absolument ravis que le secteur privé assume une partie du financement. Permettez-moi de dire que nos universités, collèges et fournisseurs de services d'emploi sont des organismes à but non lucratif qui obtiennent aussi des dons du secteur privé. Je crois que nous devrions le reconnaître.

L'un des programmes de formation relais que j'ai mentionnés, celui de pharmacologie, a reçu du secteur privé des dons assez importants, qui permettront de maintenir le programme à l'avenir. Nous en sommes enchantés.

Le secteur privé a l'occasion de participer, non seulement sur le plan financier, mais aussi en offrant des emplois. Je dois vous dire qu'il est difficile en Ontario de trouver des placements professionnels rémunérés. Je suppose que c'est la même chose dans les autres provinces. Cela étant dit, je crois avoir entendu dire qu'un programme de formation relais a été lancé en Alberta parce qu'un employeur a dit: « Je vais le payer car j'ai besoin de gens. » Je pense que la demande du marché du travail détermine la mesure dans laquelle les employeurs sont disposés à participer. La participation peut prendre différentes formes, mais il faut les encourager à participer autant qu'ils le peuvent.

M. Colin Mayes: Je voudrais revenir sur ce que M. Daniel a dit au sujet des stages et du mentorat.

A-t-on essayé d'envisager une norme ou un niveau que les intéressés doivent atteindre? Par exemple, une personne qui arrive peut être au niveau d'un stagiaire I en menuiserie ou dans une autre profession, puis avancer au fur et à mesure qu'elle est soumise à des examens. Ainsi, les gens feraient partie de la population active et seraient rémunérés pour être en mesure de nourrir leur famille.

Le plus grand problème, surtout dans le cas des nouveaux immigrants, c'est qu'ils ne se préparent pas suffisamment avant de venir. Une fois arrivés, ils doivent subvenir aux besoins de leur famille, mais ils sont incapables de trouver un emploi dans leur profession.

Y a-t-il moyen de procéder de cette façon? Je sais qu'il faut satisfaire aux normes, surtout dans les professions de la santé. Il est probable que la première raison pour laquelle ces professions ont le plus de difficultés à reconnaître les nouveaux venus, c'est que leurs normes sont élevées à cause de la responsabilité d'assurer des soins de santé adéquats aux Canadiens.

Avez-vous quelque chose à dire à ce sujet, madame Munoz?

Mme Ximena Munoz: Je crois que la notion d'échelonnement pourrait être très utile. Mais ce n'est pas ainsi que les choses se font.

Par exemple, la dentisterie, que je connais bien, comprend quatre professions différentes. Il serait possible d'évaluer les gens. Une personne pourrait satisfaire aux exigences de base et devenir assistante, ce qui représente le premier niveau. Si la personne souhaite continuer à monter, elle peut suivre un cours, s'inscrire à un autre programme de formation relais ou encore devenir hygiéniste dentaire. Et, un ou deux ans plus tard, elle pourrait peut-être accéder au rang de dentiste. Je crois que c'est un bon modèle. Je sais qu'il donne de bons résultats dans d'autres pays du monde. Mais nous ne le suivons pas au Canada.

Les employeurs aussi ont des difficultés. Lorsque les employeurs savent qu'il y a un bon programme et que ceux qui le terminent ont toutes les compétences voulues, ils sont très heureux de l'appuyer. Manitoba Hydro appuie un programme de génie parce qu'elle a besoin d'ingénieurs et sait que les diplômés du programme feront d'excellents employés.

Il y a aussi un autre aspect dans les professions autres que la santé. Les employeurs peuvent recourir aux services d'immigrants qui ne sont pas autorisés à porter le titre de la profession qu'ils exercent, tout en faisant le même travail. Les employeurs n'ont pas intérêt, surtout dans les métiers, à faire de grands efforts pour inciter ces employés à obtenir les titres professionnels nécessaires. Pourquoi le feraient-ils s'ils peuvent obtenir le même travail à un salaire moindre? C'est une réalité du monde des affaires. Si la situation est avantageuse pour eux, ils en sont très satisfaits.

C'est difficile. Je crois que les métiers et les professions qu'on peut exercer sans avoir le titre officiel constituent des domaines difficiles.

• (1720)

Le président: Il vous reste environ une minute.

M. Colin Mayes: Mardi dernier, les témoins qui ont comparu devant le comité ont répondu comme vous à une question, en disant qu'il faut veiller à ce que les gens qui arrivent dans le pays sachent à quoi s'attendre. Vous représentez le gouvernement provincial. Est-ce que vous le faites? Ou bien laissez-vous les responsables de l'immigration renseigner les gens sur ce qu'ils peuvent attendre? Mais vous organisez peut-être des examens dans leur pays, comme l'Australie.

Allez-y, madame Munoz.

Mme Ximena Munoz: Au Manitoba, le gouvernement a procédé à une réorganisation, il y a quelques années, de sorte que tous ces services relèvent maintenant d'un seul ministère, ce qui a été très utile. Qu'il s'agisse de l'information fournie avant l'arrivée dans le pays, de l'appui aux gens une fois arrivés, des programmes de formation relais ou du soutien donné aux organismes de réglementation, tout se fait dans le même ministère. Nous avons ainsi un service plus dynamique, plus cohérent et plus efficace.

Le président: Je vous remercie. Merci pour votre temps.

C'est maintenant au tour de M. Cuzner. Vous ne pouvez pas partager votre temps de parole, mais vous pouvez terminer plus tôt, si vous le souhaitez. Vous avez sept minutes.

M. Rodger Cuzner: Merci beaucoup.

Écoutez, je n'oserais jamais me substituer aux analystes, qui font du si bon travail, mais je crois pouvoir récapituler ce que nous avons appris jusqu'ici. Si nous pouvions amener les gens à entreprendre le processus avant leur arrivée dans le pays, ce serait un avantage. Ce serait également un avantage si nous pouvions faire une évaluation réelle de leur niveau de compétence et de leurs connaissances linguistiques et si nous pouvions leur donner accès à la formation

linguistique, surtout dans leur discipline particulière. Le mentorat, la formation relais et les stages sont également avantageux.

Nous pouvons donc voir le parcours menant à la réussite. Toutefois, les témoins successifs qui comparaissent continuent à nous parler de la frustration ressentie. Je travaille sur les dossiers, et je suppose que chacun des membres du comité a probablement une expérience semblable, comme M. Butt l'a indiqué. Il y a dans ma circonscription un terrain s'étendant sur 500 pieds en bordure du lac Gabarus. J'ai fait appel à trois ministères provinciaux et à deux ministères fédéraux, mais personne ne semble vouloir s'en occuper. Si nous pouvions déterminer à qui il appartient, nous serions en mesure de régler le problème.

J'ai beaucoup de difficulté à imaginer quelqu'un venant de Manille essayer de naviguer dans ces eaux. C'est certainement une très lourde corvée. Nous savons par la majorité des témoins qui comparaissent devant un comité parlementaire que, lorsqu'on demande où est la solution, on nous répond habituellement qu'il faut davantage d'argent. Qu'on parle de santé, de transport, de sécurité ou de sciences, c'est toujours plus d'argent qu'il faut. Sortons l'argent de l'équation, et essayons de trouver la voie à suivre.

En fait, non, laissons l'argent. Si le gouvernement pouvait dire: « D'accord, nous allons pouvoir vous donner tant, pourvu que votre association puisse s'organiser pour arranger ces deux ou trois choses. » Si vous demandez de l'argent au gouvernement fédéral, quelles sont les deux choses que vous feriez? J'ai bien aimé l'histoire dans laquelle on réunit les représentants de 23 organismes de réglementation pour essayer de trouver un outil d'évaluation cohérent. C'est ce que nous voulons découvrir.

Par conséquent, quels sont les deux ou trois choses que vous pourriez faire pour faciliter la vie de tout le monde, pour qu'il soit possible de mieux comprendre le système et d'y naviguer plus facilement?

Allez-y, mesdames.

Mme Suzanne Gordon: Il est toujours utile d'avoir plus d'argent, mais mon conseil au gouvernement fédéral est d'énoncer très clairement les résultats attendus. Si vous voulez des outils d'évaluation pour les organismes de réglementation, dites-leur que vous voulez qu'ils participent tous, qu'ils s'entendent sur un seul outil et qu'ils le mettent en œuvre. Si vous ne le dites pas très clairement, vous réussirez à réunir les 23 organismes de réglementation, qui vous produiront 23 outils différents.

Pour revenir à l'argent, l'une des raisons pour lesquelles les programmes de formation relais existent — je signale qu'en Ontario, le mentorat et les stages peuvent aussi en faire partie —, c'est qu'une formation intensive, flexible et à court terme des adultes est très différente de la formation postsecondaire. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle certains des programmes ne permettent pas d'obtenir des prêts. Le gouvernement fédéral pourrait peut-être adapter le prêt d'études canadien à temps partiel pour qu'il puisse s'appliquer à une formation intensive, flexible et à court terme des adultes. Cela pourrait être utile non seulement aux personnes formées à l'étranger, mais aussi à des Canadiens qui doivent changer de carrière.

J'ai trouvé intéressante l'idée d'un stage progressif. La langue est la principale difficulté dans ce cas. Il faut bien faire comprendre aux nouveaux venus qualifiés que la langue et la communication sont vraiment fondamentales. Il faut donc encourager les gens à suivre les cours de langue et peut-être trouver des innovations permettant de baisser légèrement le niveau linguistique exigé, peut-être à 5 ou à 6, puis réunir les gens avec les responsables des services d'emploi, les orienteurs et les employeurs. Cela pourrait nous mener à des stages progressifs. C'est une initiative que vous pourriez favoriser et qui donnerait aussi des possibilités de formation à ceux qui doivent, comme nous l'avons dit, changer de carrière. Bref, la langue est très importante.

Le gouvernement fédéral pourrait financer la mise en place d'outils à l'étranger pour procéder à un petit essai sur le Web: à quel niveau linguistique doit se situer une infirmière? Le niveau linguistique pourrait être suffisant pour bavarder avec les voisins, mais pas pour communiquer en salle d'opération. Par conséquent, l'évaluation et les tests de langue spécialisés à l'étranger sont des composantes d'information qui seraient très utiles. Le gouvernement fédéral pourrait certainement jouer un rôle à cet égard.

• (1725)

Mme Ximena Munoz: Pour moi, le problème est de déterminer ce que nous devons demander à ces gens afin de nous assurer qu'ils ont les compétences nécessaires pour faire le travail.

Je crois que nous passons beaucoup de temps à demander des choses qui ne sont peut-être pas nécessaires. Lorsque je rencontre des immigrants, ils veulent montrer ce qu'ils connaissent et ce qu'ils savent faire. J'ai demandé à un groupe d'immigrants ce qu'ils feraient s'ils devaient me remplacer comme commissaire à l'équité. Chacun des groupes que j'ai rencontrés a dit qu'il trouverait un moyen permettant à chacun de montrer ce qu'il sait faire. Les immigrants ont dit: « Pouvez-vous examiner ce que je possède et ce qui me manque? Je dois satisfaire à dix exigences, mais je ne réponds peut-être qu'à huit. Dites-moi ce qui me manque et ce que je dois faire pour l'acquiescer. »

Nous passons actuellement beaucoup de temps pour déterminer si une personne a une bonne moralité, et notamment pour savoir si elle a un casier judiciaire. Quiconque passe par l'immigration doit subir une vérification du casier judiciaire. Si les gens sont ici à titre d'immigrants admis, leur casier a déjà été vérifié, mais cela

n'empêche pas de nombreux organismes de réglementation d'exiger une nouvelle vérification, non au Canada, mais dans le pays de naissance. Cela peut coûter 800 \$ aux gens et prendre près de huit mois. Dans le cas d'une infirmière, cela représente huit mois de plus pour obtenir l'agrément.

Ensuite, il faut se présenter à l'examen d'anglais. La personne réussit, mais vous savez quoi? L'examen d'anglais n'est valide que pour une période de deux ans. Si les résultats datent de plus longtemps, il faut faire un autre examen. Après avoir réussi à réunir tous les autres papiers exigés, la personne se fait dire: « Toutes nos excuses, mais vos résultats sont périmés. Vous devez passer un autre examen. »

Le président: Je vous remercie. Le temps de parole est largement écoulé.

J'espère que vous avez eu le temps de nous faire part de toutes vos recommandations. Nous avez-vous présenté toutes les recommandations que vous souhaitiez formuler? En avez-vous d'autres à présenter?

Mme Ximena Munoz: Non. Je voulais simplement revenir aux éléments de base pour essayer d'aider ces gens. C'est ce que nous essayons de faire au Manitoba. J'ai affaire à 31 organismes de réglementation. Je rencontre régulièrement les responsables, ce qui nous permet de faire beaucoup de travail.

Le problème est de déterminer les renseignements à connaître pour confirmer la compétence de ces gens. C'est le défi à relever. Nous avons des systèmes qui sont en place depuis très longtemps. Certains ne savent même pas pourquoi ils exigent certaines choses.

Comme je l'ai dit à mon arrivée, c'est ce qui se faisait. Je le fais moi aussi maintenant.

Nous pourrions éliminer beaucoup de choses. Le cadre pancanadien se fonde sur un délai d'un an, mais ce délai est compté à partir du moment où on présente une demande complète. Or il faut aux gens trois ans pour obtenir tous les documents exigés.

• (1730)

Le président: Je me rends compte des difficultés que vous avez.

De toute façon, je voudrais vous remercier pour toute l'information que vous nous avez présentée.

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>