



Chambre des communes  
CANADA

# Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

---

CIMM • NUMÉRO 035 • 1<sup>re</sup> SESSION • 38<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 7 avril 2005**

—  
**Président**

**L'honorable Andrew Telegdi**

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

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

## Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

Le jeudi 7 avril 2005

• (1325)

[Traduction]

**Le président (L'hon. Andrew Telegdi (Kitchener—Waterloo, Lib.)):** La séance est ouverte. Nous reprenons nos audiences encore une fois.

Je vous souhaite la bienvenue. Nous allons entendre des exposés de cinq minutes, après quoi nous passerons, je l'espère, aux questions. Le défi que je dois constamment relever est d'essayer de donner la parole à tous les députés qui veulent poser des questions. En fait, si les questions et les réponses sont courtes, nous pourrions même faire un second tour de table.

Je demanderais à Lucenia Ortiz de bien vouloir commencer son exposé.

**Mme Lucenia Ortiz (codirectrice générale, Multicultural Health Brokers Co-op):** Merci beaucoup et bon après-midi aux membres du comité et à tous les invités ici présents. Le présent mémoire est présenté conjointement par la Multicultural Health Brokers (MCHB) Co-op et par la Coalition multiculturelle pour l'équité dans la santé, deux organismes d'Edmonton.

D'entrée de jeu, je vous dirai que la non-reconnaissance des titres de compétence obtenus à l'étranger demeure la plus importante barrière à l'obtention du bien-être économique pour les immigrants et elle coûte à l'économie canadienne un montant qui peut atteindre 2,4 milliards de dollars par année en raison de la sous-utilisation des compétences des immigrants. Je vais m'attacher à trois problèmes très spécifiques pour pouvoir consacrer davantage de temps aux solutions que nous proposons.

Les trois principaux problèmes concernant l'obtention d'un permis d'exercer et de titres de compétence professionnels sont les suivants : le manque ou le caractère limité de l'information sur le processus d'obtention d'un permis d'exercer et de titres de compétence pour des professions précises; le soutien limité offert aux immigrants en quête d'un permis d'exercer; et un processus d'accréditation ambigu dans toutes les provinces.

La MHBC et la Coalition ont identifié trois grands domaines où l'on pourrait améliorer la reconnaissance des titres et compétences obtenus à l'étranger.

Premièrement, l'élaboration de normes nationales éducatives et professionnelles pour la reconnaissance des études et des formations suivies à l'étranger. Le gouvernement fédéral doit intervenir dans les normes provinciales d'accréditation, inégales et incohérentes, à la fois dans les professions réglementées et non réglementées. Les priorités sont les suivantes : diminution des délais d'attente pour l'obtention dudit permis, mise au point d'autres méthodes permettant de hausser l'exactitude de l'évaluation des titres de compétence et élaboration d'une équivalence canadienne des études effectuées à l'étranger.

Deuxièmement, l'élaboration et la mise en oeuvre d'un programme d'équivalence et d'harmonisation propre à chaque profession à l'intention des professionnels formés à l'étranger. Citoyenneté et Immigration Canada devrait travailler de concert avec des partenaires provinciaux, c'est-à-dire les ministères de l'Éducation, les établissements postsecondaires et les ordres professionnels afin d'élaborer des programmes universitaires approfondis d'une durée de 10-12 mois qui prépareraient les professionnels à l'obtention d'un permis d'exercer et à l'emploi. Cela comprendrait des cours de mise à niveau liés à des volets techniques spécifiques de la profession, l'initiation au marché du travail canadien, des cours d'anglais langue seconde pour des professions précises, ce qui serait complété par un programme d'observation et de formation, ou par un stage en milieu de travail.

Nous recommandons également que le programme soit dispensé par l'établissement universitaire ou éducatif approprié, ce type d'établissement possédant les capacités techniques et les installations voulues. Cela garantirait aussi que les avantages dont bénéficient les diplômés formés au Canada soient à la disposition des nouveaux arrivants. Ces programmes devraient être offerts au plus bas coût possible aux participants au moyen de bourses ou de prêts.

Troisièmement, le gouvernement fédéral devrait offrir des incitatifs dans le monde du travail en vue de l'embauche d'immigrants récemment arrivés pendant une période limitée, comparables au programme Embaucher un étudiant, pour qu'ils acquièrent une expérience au Canada. Les incitatifs pourraient aller d'allègements fiscaux proportionnels au nombre des nouveaux arrivants engagés, à des subventions salariales, en passant par des prix d'excellence.

Les coûts que suppose la mise en oeuvre du processus recommandé comprennent la participation des partenaires à la conception du programme et à son exécution en ce qui concerne la mise à disposition de bourses ou de prêts étudiants à faible taux d'intérêt. Par exemple, le cours de mise à niveau en techniques infirmières dispensé dans un établissement d'enseignement à Edmonton coûterait 3 000 \$ par étudiant pour une durée de dix mois, qui les préparerait à l'obtention du permis d'exercer le métier d'infirmier/ère.

Tessie vous en dira un peu plus long au sujet des programmes de mise à niveau en techniques infirmières, grâce auxquels on a réussi dans une grande mesure à intégrer rapidement des infirmières formées à l'étranger. Elle bénéficie d'une longue expérience de collaboration avec le programme de nursing du Grant MacEwan College.

Les cours de mise à niveau offerts en techniques infirmières, dans les métiers du génie et de la comptabilité sont des exemples de programmes d'équivalence propres à des professions données qui sont élaborés par des établissements postsecondaires ayant prouvé leur efficacité pour ce qui est d'aider des professionnels immigrants à obtenir un emploi dans leur domaine d'activité. Le succès limité de ces programmes est dû à leur coût inabordable et au nombre restreint de places disponibles.

Enfin, nous aimerions souligner que le succès obtenu par les professionnels et les travailleurs immigrants au Canada est fonction du pays d'origine de la demande d'immigration. Il est nécessaire de revoir les principes qui sous-tendent le processus de demande d'un visa d'immigrant. Lorsque le Canada accepte de nouveaux immigrants, il assume la responsabilité de garantir leur bien-être économique en mettant à leur disposition un emploi satisfaisant et adapté dans le domaine où le requérant a été évalué au cours du processus d'examen de la demande. Le gouvernement devrait être tenu de rendre des comptes s'il ne parvient pas à offrir les possibilités d'emploi et le soutien qu'il a promis lorsqu'il a accepté des immigrants compétents d'après leur formation et leur expérience de travail. C'est cela qui fait du Canada un pays véritablement juste et humaniste.

Merci.

• (1330)

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous allons commencer par M. Rahim Jaffer pour le premier tour de table. Nous avons cinq minutes.

**M. Rahim Jaffer (Edmonton—Strathcona, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je vous remercie de vos exposés de cet après-midi. Ils sont fort appréciés et bon nombre de vos suggestions sont très utiles.

Je voudrais revenir sur un point que vous avez soulevé, soit l'harmonisation des normes des associations professionnelles. C'est un domaine où il est manifestement très difficile d'enregistrer des progrès. Souvent, lorsque nous communiquons avec de nombreuses associations professionnelles, que ce soit dans le domaine de l'ingénierie ou de la médecine ou autres, on nous dit que l'on déploie énormément d'efforts pour faciliter le cheminement de nouveaux venus titulaires de diplômes obtenus à l'étranger dans le processus qui leur permettra d'être reconnus ou accrédités ici au Canada.

J'aimerais que vous me parliez un peu de votre expérience et des contacts que vous avez eus, par exemple ici, en Alberta, avec certaines de ces organisations professionnelles. A-t-on fait des progrès? Avez-vous constaté qu'elles aident les immigrants formés à l'étranger à s'engager dans le processus qui leur permettra de se faire accréditer? Ou vous heurtez-vous à de la résistance de leur part? Vous pourriez peut-être nous faire part de vos commentaires à cet égard.

**Mme Tessie Oliva (président, Multicultural Coalition for Equity in Health, Multicultural Health Brokers Co-op):** Voici ce qui se passe à l'heure actuelle. Il existe de multiples fournisseurs de services, mais la clientèle—les immigrants qu'ils servent—ne peuvent habituellement pas s'adresser à un guichet unique où on leur expliquerait toutes les exigences nécessaires. On les oriente dans toutes sortes de directions différentes. C'est un processus très lourd, très frustrant et très coûteux pour les nouveaux venus. En effet, comme ils ne savent pas à qui s'adresser, ils ont énormément de dépenses, notamment pour se déplacer, pour trouver les endroits où on les renseignera. Ils n'ont pas tellement d'informations spécifiques

sur une profession en particulier. Voilà pourquoi il est extrêmement important, voire crucial, que tous les fournisseurs de services travaillent main dans la main. Ils doivent vraiment collaborer. C'est l'un des principaux domaines où nous avons sollicité des renseignements ou un suivi de notre clientèle—les immigrants et les réfugiés qui souhaitent faire reconnaître leurs titres et compétences obtenus à l'étranger.

**M. Rahim Jaffer:** Il semble y avoir un problème évident dans le domaine de la médecine, entre autres. C'est tout un défi pour de nombreux médecins d'obtenir la formation dont ils ont besoin ici en raison du manque de place dans les hôpitaux pour qu'ils puissent y faire leur résidence. On nous a dit récemment qu'à Regina, le gouvernement provincial crée des places à la faculté de médecine spécifiquement à l'intention des médecins formés à l'étranger, pour leur permettre d'obtenir des résidences. D'autres témoins nous ont aussi dit que le gouvernement fédéral devrait peut-être collaborer avec les autorités provinciales dans ce dossier et favoriser la création de places en résidence dans les divers départements de médecine dans les universités du pays offrant des programmes d'études médicales.

Pensez-vous que cela serait utile? Les médecins d'ici, en Alberta, vous ont-ils confié que cela représente un défi?

**Mme Lucenia Ortiz:** Oui. Dans le secteur médical, deux grands facteurs pourraient influencer sensiblement l'intégration des médecins formés à l'étranger dans le système des soins de santé.

Le premier, comme vous l'avez dit, est la création de places spécifiques en résidence dans chaque province à l'intention des diplômés en médecine formés à l'étranger. Malheureusement, même à l'intérieur de chaque hôpital, il y a un nombre très restreint de places qui peuvent être créées spécifiquement pour les médecins diplômés étrangers. Le problème tient d'une part à la rareté des fonds pour les postes en résidence et, d'autre part, au nombre limité des précepteurs pour superviser les résidents.

L'autre facteur, dont il n'a pas encore été question, est l'obligation qui est faite à tous les diplômés en médecine du Canada, une fois leurs quatre années d'étude terminées, de présenter une demande au Service canadien d'attribution des postes de résidences pour faire leur résidence. Il s'agit d'un service national qui jumelle les diplômés en médecine avec les hôpitaux où ils ont présenté une demande de résidence. Il y a plusieurs filières.

La première, en vertu de laquelle tous les postes de résidence partout au Canada sont ouverts, est limitée aux diplômés en médecine du Canada. C'est la première filière, mais une fois que tous ces très bons postes sont remplis, il reste la deuxième filière, à laquelle peuvent accéder les diplômés en médecine étrangers. Autrement dit, les médecins étrangers se livrent concurrence pour les postes qui restent. En conséquence, très peu d'entre eux présentent des demandes car ils savent qu'il ne reste qu'une poignée de postes, et même s'ils présentent leur candidature, le processus est extrêmement concurrentiel. En fait, les médecins étrangers sont voués à l'échec car ils ne bénéficient pas du soutien dont jouissent leurs homologues canadiens.

Dans notre optique, il faudrait envisager d'ouvrir à tous le Service canadien d'attribution des postes de résidences étant donné que les diplômés en médecine formés à l'étranger sont résidents du Canada et qu'à ce titre, ils doivent bénéficier des mêmes privilèges que les autres citoyens canadiens. Comme ils sont autorisés légalement à rester ici, pourquoi ne peuvent-ils pas poser leur candidature dans la première filière? Voilà mon premier argument.

Deuxièmement, pour qu'ils puissent réussir dans l'une ou l'autre des filières du Service canadien d'attribution des postes de résidences, il faut qu'ils soient préparés convenablement. Ils devraient à tout le moins bénéficier du même niveau de soutien que les diplômés en médecine du Canada, ce qui leur permettrait d'avoir les mêmes chances que les autres.

• (1335)

**M. Rahim Jaffer:** Merci.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à Mme Faille.

[Français]

**Mme Meili Faille (Vaudreuil-Soulanges, BQ):** Ma question porte sur les conditions de réussite. Si je vous comprends bien, en plus de reconnaître les diplômes étrangers et les compétences de travail acquises à l'étranger, vous proposez que soient donnés des stages en milieu de travail ou des cours de transition. Vous souhaitez qu'on se penche sur cette piste de solution.

[Traduction]

**M. Patrick Iroegbu (agent de liaison avec la presse, Multi-cultural Health Brokers Co-op):** L'opportunité de jeter des ponts pour favoriser l'harmonisation des titres et compétences obtenus à l'étranger est à mon avis l'un des sujets les plus populaires dont il a été question dans tous les ateliers et entrevues et dans divers milieux. Nous avons eu de multiples contacts avec des immigrants dans de nombreux quartiers d'Edmonton, ainsi qu'à Calgary, où nous avons mené des entrevues et fait des exposés sur le sujet.

Collectivement, nous avons le sentiment qu'on ne reconnaîtra pas adéquatement les titres et compétences obtenus à l'étranger tant et aussi longtemps que nous n'aurons pas un modèle ou un système en place. Ainsi, il faudrait, en vertu d'un tel système, réunir tous les immigrants qui se trouvent au Canada et qui sont titulaires d'un diplôme universitaire ou d'un diplôme technique du premier cycle, indépendamment de la région du monde d'où ils viennent. Nous proposons de leur offrir un mois de formation qui déboucherait sur l'harmonisation de leurs compétences. Toutes les personnes de cette catégorie seraient assujetties à ce processus et leurs compétences seraient automatiquement reconnues. Cela leur conférerait un sentiment d'appartenance et ils seraient d'autant plus déterminés à déployer pendant des années parfois, les efforts nécessaires pour obtenir leur accréditation, indépendamment de la région du monde d'où ils viennent. Comme ils sont déjà au Canada, cela leur donnerait l'occasion de mettre à profit leur expérience, d'obtenir leur accréditation et ainsi, de contribuer pleinement à la société canadienne.

Nous estimons que l'instauration d'un tel modèle serait utile, non seulement pour les titulaires de diplômes de premier cycle—souvent assortis d'une expérience pertinente—, mais aussi pour tous les titulaires de maîtrise et de doctorat dans divers domaines.

À l'heure actuelle, il existe des professions accréditées. Qu'arrive-t-il aux nouveaux arrivants qui oeuvrent dans des domaines non accrédités? Ces personnes sont totalement négligées, complètement abandonnées dans un milieu où personne ne reconnaît leur existence ou n'entend leur voix.

Nous souhaitons pouvoir développer un sentiment d'appartenance à la société canadienne et utiliser notre compétence et notre expérience pour apporter notre contribution. Pour ce faire, il faut élaborer un programme d'harmonisation et d'équivalence qui permettra aux nouveaux arrivants de s'arrimer ici et de contribuer.

Merci beaucoup.

• (1340)

**Le président:** Merci.

Monsieur Siksay.

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

Je vous remercie de votre exposé cet après-midi.

Vous avez mentionné que le Collège communautaire Grant MacEwan avait un programme de formation pour les infirmières qui donnaient de bons résultats. J'aimerais que vous m'en disiez un peu plus long à ce sujet. On nous a dit, entre autres, qu'il y avait eu de multiples projets pilotes et qu'il était temps d'y mettre un terme, que nous devrions en tirer des enseignements et instaurer des programmes élargis pour régler ces problèmes.

Pouvez-vous me dire s'il s'agit d'un programme pilote et si d'autres établissements ont pu tirer profit de cette expérience?

**Mme Tessie Oliva:** Le cours de mise à niveau qui est offert aux infirmières diplômées de l'étranger n'est pas un programme pilote. Il existe depuis un certain temps déjà ici en Alberta. Cependant, étant donné qu'il est très coûteux de s'y inscrire, cela pose des problèmes financiers aux personnes intéressées. En 2004, son coût a augmenté à près de 3 000 \$, ce qui ne comprend même pas les dépenses personnelles des participants.

Comme vous le savez, la situation n'est pas rose. À l'heure actuelle, les temps sont difficiles en raison de la pénurie d'infirmières au Canada. En ce moment, en Alberta, plus de 300 infirmières formées à l'étranger pourraient intégrer le marché du travail. Toutefois, à cause de contraintes financières et parce qu'au cours de la période de formation, elles sont sans revenu, elles ne peuvent tenter de réintégrer la profession.

Ce programme a récolté de beaux succès compte tenu de l'aide qu'il a apportée à des infirmières formées à l'étranger dans trois domaines. Premièrement, on leur a donné la possibilité de se familiariser avec la nouvelle technologie. Elles ont aussi pu prendre connaissance des normes actuelles appliquées en sciences infirmières au Canada. Et troisièmement, elles ont pu bénéficier de l'aide de mentors, ce qui est très bon. Le mentorat est l'un des domaines où nous avons le plus besoin d'aide. Il est très coûteux d'assurer un suivi de ces nouvelles arrivantes lorsqu'elles ont la possibilité d'exercer leur profession dans le domaine du nursing.

Un autre problème se pose. Même si ces personnes réussissent leurs programmes de formation professionnelle, les employeurs d'ici —et je peux dire que c'est sans contredit le cas en Alberta— exigent une expérience de travail au Canada. Ces personnes entrent dans le champ du nursing au Canada pour la toute première fois. Même si elles ont cinq ans, dix ans ou plus d'expérience dans l'exercice de la profession infirmière, grâce au diplôme qu'elles ont obtenu dans leur pays d'origine, elles ne peuvent pratiquer ici parce qu'elles n'ont pas l'expérience canadienne. Nous essayons d'éliminer cet obstacle et nous avons réussi à sensibiliser tous les intervenants, y compris les employeurs, aux résultats des recherches que nous avons menées grâce au financement de Santé Canada, sous l'égide du Réseau des femmes immigrantes en Alberta. Les participantes au programme de recherche étaient des infirmières pauvres, titulaires d'un diplôme du premier cycle, qui appartenaient à tous les groupes ethniques. Le projet a été mis de l'avant par l'Association des infirmières originaires des Philippines en Alberta. Et c'est ainsi que nous avons pu bénéficier du programme d'orientation du Collège communautaire Grant MacEwan. Cette initiative leur a donné la possibilité de mettre le pied dans la porte. Cependant, c'est à cause de contraintes financières qu'elles n'ont pas tout le succès possible lorsqu'elles essaient de se réinsérer dans le domaine des soins infirmiers.

**M. Bill Siksay:** Merci.

Ai-je encore du temps, monsieur le président ou ai-je...

• (1345)

**Le président:** Il vous reste seulement 30 secondes.

**M. Bill Siksay:** Merci.

**Le président:** D'accord. Monsieur Temelkovski. Non? D'accord. David Anderson.

**L'hon. David Anderson (Victoria, Lib.):** Merci.

Je vous suis très reconnaissant d'avoir abordé le problème en fonction d'une approche holistique cohérente et mûrement réfléchi. Je l'apprécie beaucoup, à l'instar de tous les autres membres du comité, j'en suis sûr.

Ma première question est la suivante. Dans quelle mesure avez-vous réussi à discuter du problème avec les autorités albertaines et à les convaincre de tenter de peser de tout leur poids en vue d'une résolution du problème dans ce domaine? J'ajouterais que tous les hôpitaux sont dirigés... M. Duceppe, du Bloc québécois, répète fréquemment et avec raison que le gouvernement fédéral n'administre pas un seul hôpital au pays. Je pense qu'il dirige peut-être une poignée de cliniques dans le Nord. Il n'est pas non plus à la tête des universités et des collèges, à l'exception du Collège militaire Royal du Canada. Nous n'exerçons aucune responsabilité à l'égard des associations professionnelles qui régissent les professions car cela est du ressort des provinces et, bien sûr, lorsqu'il s'agit des employeurs, dans le milieu des affaires, plus de 90 p. 100 de tous les aspects du monde du travail et des affaires sont de compétence provinciale, et non fédérale. Seules certains éléments, comme le CPR, relèvent du gouvernement fédéral.

Ce que je veux savoir, c'est dans quelle mesure vous enregistrez des succès au niveau provincial en Alberta? Et en corollaire, que pensez-vous des problèmes à l'étranger qui ont fait en sorte que des gens sont venus ici en ayant une mauvaise perception de la situation au Canada? Qui est responsable, à l'étranger, du fait qu'un professionnel croit, à tort, que ses compétences seront reconnues ici au Canada?

**Mme Lucenia Ortiz:** Une bonne part du crédit des succès enregistrés en Alberta quant à l'intégration d'infirmières et dans une

certaine mesure, de médecins formés à l'étranger revient à d'autres organisations.

Pour ce qui est des infirmières formées à l'étranger, des coalitions provinciales ont contribué énormément à sensibiliser les autorités provinciales à la nécessité de régler ce problème. Il y a environ cinq ans, une vaste recherche a été effectuée, par l'entremise du Réseau des femmes immigrantes de l'Alberta, en vue de recenser les défis rencontrés par les infirmières formées à l'étranger et de dégager les solutions qu'elles jugeaient acceptables. Le Réseau a organisé des tables rondes et collaboré avec l'Association des infirmières accréditées de l'Alberta. C'est donc un travail intense de défense des droits et une belle collaboration avec les associations professionnelles qui ont fait la différence.

Il existe une organisation provinciale de médecins formés à l'étranger. Le Réseau des femmes immigrantes de l'Alberta les a aidés à organiser la défense de leurs intérêts tout en travaillant étroitement avec le Collège des médecins et chirurgiens de l'Alberta. Recherches, discussions autour d'une table ronde et consultations auprès des intervenants sont autant d'initiatives qui ont pavé la voie à la situation actuelle. Pour une grande part, le succès est attribuable aux efforts de défense des intérêts menés par des bénévoles des coalitions provinciales.

Il y a environ deux ans, le gouvernement de l'Alberta a créé le programme des médecins formés à l'étranger de l'Alberta, dans le cadre duquel l'Université de Calgary et l'Université de l'Alberta ont offert certains postes de résidence. Au départ, il n'y en avait que six dans chaque établissement. Mais à la suite de pressions continues, on compte maintenant 16 postes de résidence pour médecins étrangers à l'Université de Calgary et 22 à l'Université de l'Alberta. Mais chaque année, près d'une centaine de médecins formés à l'étranger viennent en Alberta. En conséquence, cela représente un certain succès, mais ce n'est pas suffisant pour créer des retombées importantes qui permettraient de régler le problème.

• (1350)

**L'hon. David Anderson:** Merci.

**Le président:** Monsieur Temelkovski.

**M. Lui Temelkovski (Oak Ridges—Markham, Lib.):** Je voudrais faire suite à une question qu'a posée David. Premièrement, peut-être qu'un de nos témoins pourrait nous dire d'où vient le problème.

Deuxièmement, vous avez dit, Patrick, qu'une fois que quelqu'un arrive ici, peu importe quel pays lui a décerné son diplôme, celui-ci devrait être reconnu et qu'il faudrait traiter tout le monde sur un pied d'égalité. Vous savez, j'en suis sûr, que même au Canada, les universités ont une certaine cote. Elles ne sont pas toutes sur un pied d'égalité. Certains établissements d'enseignement dans le monde respectent les normes canadiennes et d'autres non. Il y aurait peut-être lieu de repenser cela. Ou encore, vous pourriez peut-être nous fournir davantage d'explications pour que nous comprenions comment il serait possible de traiter sur un pied d'égalité tous les candidats.

**Mme Tessie Oliva:** Je répondrai tout d'abord à la question soulevée par M. David Anderson tout à l'heure, à savoir d'où vient le problème.

L'une des choses que nous avons apprises à la suite du dialogue que nous avons engagé avec notre clientèle, c'est que le système de pointage que l'on applique pour autoriser l'entrée d'un immigrant au pays doit être révisé. Il conviendrait d'offrir une information continue dans le pays d'origine où le candidat a réussi haut la main le système de points d'appréciation. Les candidats ne savent pas dans quelle situation ils se retrouveront une fois au Canada. Le système de points leur donne la possibilité d'exercer leur profession—c'est le message que communique le système de points. Le candidat croit qu'il pourra pratiquer sa profession. Il ne s'attend pas à tous les problèmes auxquels un grand nombre d'entre nous sont confrontés. Nous vendons tous nos biens avant de partir parce que nous voulons nous créer une nouvelle patrie au Canada et, une fois arrivés, nous nous heurtons à tous ces problèmes de reconnaissance des compétences, d'équivalences, d'accréditations, etc. On ne peut pratiquer.

Vous êtes avocat. Une fois au Canada, vous travaillez comme plongeur. Vous êtes infirmière. Vous venez ici et tout ce que vous pouvez dénicher, c'est un emploi de soignante—même pas de soignante accréditée.

Il faut que l'information soit communiquée aux candidats potentiels dès la première entrevue. Il faut qu'on leur précise quelle est véritablement la situation ici. Il faut qu'ils sachent quels obstacles ils devront surmonter à leur arrivée au pays, quelles sont les difficultés concrètes qu'ils rencontreront. Voilà l'un des problèmes que nous avons identifiés grâce à nos assemblées communautaires. L'information devrait être fournie dans le pays d'origine, au moment où le candidat passe l'entrevue donnant lieu aux points d'appréciation. En somme, le gouvernement fédéral devrait faire office de lien pour communiquer aux candidats une information honnête au sujet de ce qui les attend ici.

**M. Lui Temelkovski:** Mais on va trop loin lorsqu'on dit que le gouvernement fédéral devrait assumer une responsabilité financière à l'égard de ces personnes, une fois qu'elles sont arrivées. À mon avis, c'est pousser un peu loin.

**Mme Tessie Oliva:** Il ne s'agit pas du volet financier. Je parle du cas de personnes qui viennent ici en vertu du système de points. La plupart du temps, ils viennent de familles à l'aise. Ils ont de l'argent. Le problème, c'est qu'ils se leurrent en pensant qu'ils seront en mesure d'exercer la même profession qu'ils exerçaient dans leur pays d'origine. Il faudrait qu'ils soient informés sur ce qui les attend. Il faudrait commencer par exiger des gens qui appliquent le système de points qu'ils fournissent de l'information aux immigrants qui veulent s'installer au Canada.

L'essentiel de notre propos, c'est qu'il faut les éduquer et les mettre en garde contre les carences de l'information. Nous ne devrions pas induire en erreur ces personnes. Nous devrions les éduquer dès le départ. Nous devrions contribuer à leur faciliter la vie lorsqu'ils viendront vivre au Canada.

**M. Patrick Iroegbu:** Merci de me permettre de répondre.

Comme je l'ai dit tout à l'heure, la question de la reconnaissance des compétences obtenues à l'étranger continuera de faire l'objet d'opiniâtres débats tant qu'on n'aura pas élaboré un modèle acceptable. Il ressort de toutes nos difficultés et des consultations qu'il n'y a pas de modèle universel; il est inexistant. Nous fonctionnons à la pièce. Par exemple, il existe de modestes programmes d'équivalence dans différentes professions qui instaurent un point d'entrée permettant aux gens d'intégrer le système.

Ce que nous souhaitons, c'est l'adoption d'une perspective plus large en vertu de laquelle le gouvernement fédéral ne laisserait pas aux autorités provinciales le soin de s'attaquer à ce problème comme

si ce dossier ne concernait qu'elles seules. À notre avis, il faudrait instaurer un modèle fédéral qui serait adopté par les provinces et les villes dans leur ensemble et qui permettrait d'examiner globalement le cas des titulaires d'un diplôme de premier cycle. Je conviens avec vous que même ici au Canada, les universités et les établissements d'enseignement font une sélection. Elles appliquent un système en vertu duquel elles acceptent des candidats en fonction des résultats qu'ils ont obtenus dans leurs cours.

Mais mon intervention se fonde sur les fruits d'entrevues, d'Interactions, et d'ateliers. Je vous relate la perspective des participants. En effet, la plupart des gens qui viennent ici sont diplômés d'universités, de collèges et d'établissements d'enseignement de bonne réputation. Ils y ont travaillé et en fait, y ont acquis une expérience fort valable. Si cela n'avait pas été le cas, me fondant sur ma propre expérience, je ne pense pas que le Canada les aurait autorisés à venir ici.

L'entrevue est très rigoureuse. L'évaluation est très stricte. Si vous êtes approuvé, cela signifie que vous êtes un élément fort recherché pour la société canadienne. L'impression que nous en retirons, c'est qu'une fois qu'on est approuvé, à notre arrivée ici, il sera des plus faciles de trouver un emploi. Or, dès qu'on met le pied au Canada, on s'aperçoit que la réalité est toute autre. On comprend tout à coup : « Oh, je suis un idiot. Ma scolarité ne vaut rien. Toutes mes années d'éducation et d'expérience sont inutiles au Canada. Où suis-je? » Voilà le sentiment que ressentent tous ces nouveaux arrivants.

En fait, s'agissant de la communauté des nouveaux arrivants, c'est comme si nous avions formé un tribunal ou une société où l'on se perd en palabres, sans que personne n'ait de réponse au problème.

Nous avons tenté d'aborder la question dans une perspective intellectuelle et de grande maturité émotionnelle pour voir quelle solution il conviendrait de proposer. Ce que nous suggérons, c'est d'instaurer un processus d'harmonisation et de donner toutes les chances aux personnes qui viennent ici. Si elles sont diplômées, elles devraient pouvoir bénéficier d'un programme qui leur permette de réintégrer le système, tout en tenant compte du fait qu'elles viennent d'ailleurs. Le système est différent au Canada. Nous ne préconisons pas d'intégrer ces nouveaux arrivants automatiquement dans le système. Toutefois, il devrait exister un programme spécifique qui leur permettrait de se retrouver au niveau qui est le leur et d'apporter par la suite une contribution.

• (1355)

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous allons maintenant donner la parole à la personne-ressource nommée par le premier ministre dans ce dossier, docteur Fry.

**L'hon. Hedy Fry (Vancouver-Centre, Lib.):** Merci beaucoup.

Tessie, vous avez avancé un argument très important. Il faut que les personnes qui souhaitent venir ici à l'avenir puissent faire leur autoévaluation avant d'arriver ici. Elles doivent pouvoir déterminer si leur vocabulaire technique est à la hauteur, et savoir où se trouvent les emplois. Autrement dit, les emplois ne se trouvent pas tous à Montréal, Toronto, Vancouver et Calgary, là où tout le monde veut aller.

Nous avons déjà entendu cela. J'ai voyagé un peu partout dans le pays et j'ai rencontré divers groupes qui nous ont dit que cet aspect est important. Par conséquent, nous avons travaillé en collaboration avec les provinces et avec certains organismes de réglementation qui sont prêts—les infirmières sont prêtes, les médecins sont prêts, les ingénieurs sont prêts; d'autres professions sont encore en train de se préparer—ainsi qu'avec les syndicats et les conseils sectoriels, pour constituer un portail d'immigration. Dorénavant, les personnes intéressées à venir ici pourront accéder à ce portail, selon que l'organisme de réglementation pertinent est prêt, et évaluer leur situation à partir de leur pays d'origine. Les gens pourront savoir quels nouveaux crédits sont exigés, évaluer leur modèle d'expérience et même, dans certains cas, subir un examen et être acceptés.

Comme je le disais, en consultant ce portail, il leur sera possible de constater qu'il y a des emplois disponibles à Sudbury ou à Fort St. John—on a besoin là-bas de neurochirurgiens ou d'infirmières et ainsi de suite—ainsi, ils pourront entrer en communication avec ces associations et avoir plus de chance de voir la porte s'ouvrir.

C'est ce qui se fait. À mon avis, l'une des choses que peut faire le gouvernement fédéral, c'est d'adopter un rôle de chef de file dans ce dossier. Et c'est ce qu'il a fait.

Comme vous le savez, la loi veut que chaque province soit responsable des organismes de réglementation. Particulièrement dans le domaine des soins de santé, c'est la province qui est responsable en tant qu'employeur. Il appartient donc aux autorités provinciales d'organiser des programmes de résidences ainsi que des programmes de mise à niveau de six mois à un an pour les infirmières, selon les différents cas de figure. Des fonds sont prévus pour régler le problème et l'argent sera investi.

Il existe un problème majeur et j'ignore si vous pouvez trouver une façon de le régler car on nous propose différentes solutions. Où allez-vous envoyer les médecins et les infirmières—et si je parle des fournisseurs de soins de santé, c'est parce que c'est surtout d'eux qu'il a été question—pour faire leur résidence ou leur internat quand les hôpitaux universitaires de soins tertiaires, qui se trouvent dans les grandes villes, n'ont pas la place voulue étant donné qu'ils sont déjà inondés de demandes de la part d'internes et de résidents de tous les niveaux—de première, deuxième, troisième, quatrième et cinquième année, etc.?

Quel genre de processus, à votre avis, permettrait que ces personnes fassent leur internat à Red Deer, ou peut-être à Fort St. John ou à Sudbury ou à un endroit de ce genre? Comment cela serait-il possible pour les infirmières? Nous avons déjà eu des réponses, mais j'aimerais entendre la vôtre.

• (1400)

**Mme Tessie Oliva:** À mon sens, il existe de multiples domaines des soins de santé où les infirmières pourraient acquérir de l'expérience et se familiariser avec la pratique des soins infirmiers au Canada. Elles pourraient travailler dans des établissements de soins prolongés, qui sont plus facile d'abord que les hôpitaux de soins secondaires ou tertiaires. Elles pourraient travailler ensuite dans un hôpital de soins primaires. Ce serait la prochaine étape; elles passeraient d'un centre de soins prolongés à un hôpital de soins primaires et ensuite à un hôpital de soins secondaires. Après avoir enrichi leur expérience et leur apprentissage grâce à cette progression vers une pratique de soins infirmiers plus complexes, elles pourraient se perfectionner grâce à un stage ou à un internat en milieu de soins tertiaires.

Il y a aussi les soins à domicile, car un grand nombre de personnes que je connais ont déjà une expérience professionnelle en tant qu'infirmière en santé publique. Elles ont déjà une bonne connaissance du milieu de la santé publique. Les soins à domicile pourraient leur ouvrir la porte à des internats ou leur permettre d'acquérir une expérience de travail susceptible de leur apprendre ce qui se fait dans ce domaine au Canada.

Et puis il y a les hôpitaux privés. Certains établissements de soins privés, comme les hôpitaux voués aux soins prolongés et les centres pour personnes âgées, pourraient offrir à ces personnes l'occasion d'acquérir une expérience de première main en soins infirmiers. Cela les aiderait car dans ces milieux, il y aurait davantage de gens capables de les aider surtout parce que la gamme des soins auxquels elles seraient exposées ne serait pas trop complexe.

**L'hon. Hedy Fry:** Comme vous le savez, un collège qui dispense un cours en sciences infirmières doit avaliser l'établissement où travaillera l'infirmière. Celle-ci doit être supervisée adéquatement par une personne compétente.

**Mme Tessie Oliva:** Oui.

**L'hon. Hedy Fry:** Cette exigence a posé un problème pratique dans bien des cas, particulièrement pour les soins à domicile, où il aurait fallu que quelqu'un accompagne constamment l'infirmière pour en faire l'évaluation. Le problème, c'est que, au départ, on n'a pas suffisamment d'infirmières et qu'on ne peut se permettre d'en affecter une en tout temps pour faire l'évaluation des nouvelles arrivantes. C'est un peu le syndrome de l'oeuf et de la poule : qu'est-ce qui vient en premier?

**Mme Tessie Oliva:** Il y avait auparavant un programme intitulé CORE, qui facilitait la réinsertion sur le marché de l'emploi, qui était financé par le gouvernement fédéral. Ce programme offrait des mentors aux personnes manquant d'expérience dans leur propre profession. Cela se faisait sur une base volontaire. Quiconque souhaitait se porter volontaire pour faire office de mentor pouvait s'engager à le faire. D'ailleurs, notre association, l'Association des infirmières originaires des Philippines en Alberta, qui est un organisme sans but lucratif accueillant des membres de tous les groupes ethniques, organise un tel mentorat de façon informelle. Nous faisons cela. Nous disposons d'un réseau qui englobe tous les centres de longue durée et tous les hôpitaux de soins secondaires et tertiaires. Si nous connaissons des personnes compétentes qui ont acquis une bonne expérience ici au Canada et qui ont une bonne réputation dans le domaine des soins infirmiers, nous leur demandons de se porter volontaires pour agir comme mentors auprès de nouveaux arrivants.

**Le président:** Merci beaucoup. Ce sera le mot de la fin.

J'inviterais les gens à parler de « compétences internationales », plutôt que de « compétences étrangères ». Cela sonne mieux.

Je vous remercie beaucoup. Lorsque nous aurons rédigé notre rapport, nous vous le ferons parvenir. Nous apprécions énormément votre contribution.

Nous allons faire une pause de deux minutes avant d'accueillir le prochain groupe. Nous reprendrons dans deux minutes.

**Mme Tessie Oliva:** Merci beaucoup.

• (1404)

(Pause)

• (1410)

**Le président:** Nous allons reprendre la séance.

Comme vous êtes ici depuis quelque temps déjà, vous avez pu voir comment nous fonctionnons. Les présentateurs ont cinq minutes, après quoi nous passons aux questions des députés.

Je nous souhaite à tous une discussion fructueuse.

Monsieur Kay, vous pouvez commencer.

**M. Al Kaye (ingénieur, à titre personnel):** Merci, monsieur le président.

Mesdames et messieurs, je sais que vous avez recueilli bien des informations intéressantes dans le cadre de vos audiences. Aujourd'hui, je voudrais parler du problème qui se pose dans le secteur de l'ingénierie et de son rapport, à mon avis, avec la question de l'immigration. Les deux sont inextricablement liés et il existe des problèmes sérieux dans les deux cas.

J'ai ajouté un document à distribuer à mon mémoire. J'espère que vous l'avez tous. Si quelqu'un ne l'a pas, j'ai des copies supplémentaires. Est-ce que tout le monde l'a?

**Le président:** Est-il bilingue?

**M. Al Kaye:** J'ai bien peur que non.

**Le président:** Nous ne pouvons le distribuer, mais nous le ferons traduire.

**M. Al Kaye:** C'est simplement qu'en tant qu'ingénieur, je ne serais pas à la hauteur si mon exposé n'était pas étayé par des données.

**Le président:** Peut-être bien, mais la règle est la règle. Si la présidence tentait de la contourner, elle serait dans le pétrin.

Allez-y.

**M. Al Kaye:** Bien sûr. Je comprends très bien.

J'ai entendu parler de vos audiences il y a deux semaines, et j'ai décidé de rédiger cela.

**Le président:** D'accord, nous vous en remercions.

Le greffier m'informe que nous avons reçu votre mémoire il y a un certain temps.

**M. Al Kaye:** Le premier problème est le manque de possibilités d'emploi et le mythe de la pénurie de main-d'oeuvre technique qualifiée; le second est l'appropriation des possibilités d'emploi et de l'expérience par des personnes non qualifiées et par des gens qui ne sont pas disposés à faire les sacrifices nécessaires en matière d'éducation et d'apprentissage pour se qualifier de façon appropriée.

Il y a 45 000 ingénieurs dans cette province-ci. Il n'existe pas de dossiers quant au chômage ni, fait plus grave encore, quant aux personnes qui sont sous-employées ni au sujet de celles qui ne s'inscrivent même pas à ces statistiques maladroites. Je connais personnellement plus de 1 000 ingénieurs en chômage et, selon mes estimations, dix fois plus sont sous-employés. Les firmes d'ingénierie sont une tragédie encore plus grande. Il n'existe pas de statistiques à ce sujet non plus, mais d'après mes propres dossiers, plus de 90 p. 100 d'entre elles ne survivent pas sept ans.

Il se produit tous les deux ou trois mois plus de 400 infractions signalées en vertu de la Loi sur l'ingénierie (Engineering Act). Des milliers d'infractions se produisent constamment dans tous les grands centres, lesquelles ne sont jamais signalées ou réfutées. Je ne connais aucune autre profession réglementée où les personnes peuvent revêtir un manteau blanc et se promener en se proclamant médecins, avocats, comptables, etc. ou, plus sérieusement encore, exercer dans un tel domaine sans détenir la moindre qualification ou en possédant des titres de compétence ridicules et en ne respectant certainement pas les critères obligatoires d'une profession réglementée. N'importe lequel de ces emplois exige une licence en cours de validité et on ne

peut y accéder sans cette dernière. Je le sais parce que ma femme fait partie du corps médical.

L'association professionnelle ne s'intéresse pas à ces questions, croyant qu'il ne lui incombe pas de préconiser ou de formuler des politiques sociales ni de se mêler de questions qui concernent les entreprises. L'association des technologues, pour sa part, voit les choses d'un point de vue complètement opposé et formule des recommandations avec force et audace dans tous les domaines.

Cette situation ne ressemble en rien à celle de la profession médicale, où l'offre est régie de façon rigoureuse. Pour ce qui est de l'accès à l'ingénierie, les gouvernements et les établissements d'enseignement favorisent activement les femmes, les minorités, en fait tous les groupes. Je n'ai rien contre cela, mais où sont les emplois? Si vous embauchez de telles personnes, vous êtes convaincu qu'elles sont formées et qualifiées et que les entreprises qui les emploient se sont dûment assurées qu'elles détiennent un permis les autorisant à exercer et qu'elles possèdent les compétences nécessaires. Ce n'est pas le cas en ingénierie.

Regardez les offres d'emploi : elles révèlent clairement ce qui en est. « Ingénieur concepteur demandé : x années d'expérience dans l'industrie; compétences en dessin requises, SAIT, NAIT ou formation collégiale un atout. » SAIT et NAIT sont des établissements d'enseignement technique. Je pourrais vous montrer des centaines de revues professionnelles où l'on offre trois ou quatre emplois d'ingénieurs spécialisés alors que 30 à 40 ingénieurs tentent de trouver un poste.

Je sais qu'on a fait pression sur vous sous prétexte d'une pénurie de personnel qualifié. C'est une absurdité intéressée. L'Université de l'Alberta forme 5 000 ingénieurs. Elle vient d'augmenter sensiblement ses inscriptions en génie grâce à l'ajout de deux nouvelles facultés et de deux nouveaux immeubles. Or, la grande majorité des étudiants en ingénierie quittent le programme. Pourquoi? À cause du manque de débouchés. Deux ans après ma graduation, tous les étudiants de la classe qui venaient après moi dans le programme de la maîtrise ont abandonné, tous sans exception.

Où sont les pages d'offres d'emploi? Lorsque j'ai posé ma candidature pour venir au Canada en 1982, il y avait 34 pages d'offres d'emploi pour des ingénieurs à Edmonton et à Calgary. On ne voit pas cela maintenant; les emplois n'existent tous simplement pas. Cherchez sur Internet, il y a fort peu de postes annoncés. Je suis abonné à toutes les listes d'emploi sur l'Internet et chaque poste que je trouve exige des compétences extraordinaires. Il faut travailler souvent dans des endroits incroyables ou encore aux États-Unis ou au Qatar ou au Moyen-Orient. Et l'on s'attend de vous que vous défrayiez vos frais de voyage pour un poste temporaire. Souvent, on exige aussi un degré de spécialisation, tout en offrant des possibilités médiocres de rembourser des dettes d'étude considérables. Le résultat des annonces est souvent décidé au préalable, puisqu'on veut dans bien des cas simplement se faire une idée de la situation ou voler les quelques personnes disponibles à un concurrent qui a du mal à fournir un emploi rémunérateur à ses employés talentueux.

Je connais des vendeurs, des enseignants, des portiers, des vendeurs de chaussures, des gens travaillant dans l'assurance, des bagagistes, des gens de métier, des techniciens de laboratoire, des chercheurs, des artistes et des gens sans qualifications aucune qui occupent un emploi rémunérateur en ingénierie alors qu'ils n'ont pas de formation et que leurs compétences ne conviennent absolument pas au travail qui leur est assigné. Cela se produit avec impunité et on n'y peut rien. Cela se fait au nom de la concurrence avec des entreprises extraterritoriales et avec des pays du tiers monde, où la pratique est largement répandue. Pourquoi imitons-nous ces pratiques épouvantables?

Je sais que c'est un problème sérieux car Thomas Friedman en a parlé il y a deux jours à *Frontline*. D'ailleurs, il vient de publier un livre sur le sujet. Pour sa part, le pape Jean-Paul en avait fait l'un de ses principaux thèmes, et j'ai joint en accompagnement deux de ces documents.

• (1415)

**Le président:** Pourriez-vous nous faire part de votre conclusion?

**M. Al Kaye:** D'accord.

Je comprends fort bien que les entreprises doivent livrer concurrence sur le marché international, mais ce que j'essaie de vous faire comprendre, c'est que la formation en ingénierie et l'utilisation de nos compétences en ingénierie ici au Canada posent un sérieux problème. C'est l'ingénierie qui nous confèrera les connaissances et les compétences nécessaires pour progresser au cours des 10 ou 20 prochaines années. Être concurrentiel à tout prix n'est pas la solution. Importer des travailleurs étrangers temporaires simplement parce qu'ils coûtent moins cher... Pour la plupart, ils sont non qualifiés et sous-qualifiés. S'ils étaient qualifiés, ils respecteraient les critères d'accréditation. Là où je veux en venir...

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous avons dépassé le temps alloué. Quelqu'un vous fournira peut-être l'occasion d'élaborer davantage au cours de la période des questions.

Monsieur Alavi.

**M. Kashif Alavi (à titre personnel):** Merci.

Tout ce qui brille n'est pas d'or. Ce peut être des diamants également. Chose intéressante au sujet des diamants et du charbon, les deux sont une forme de carbone. La différence, c'est que le diamant subit un traitement spécial qui fait qu'il est très recherché.

Je veux vous parler de la situation des pharmaciens formés à l'étranger mais aussi des obstacles et des solutions que j'ai identifiés.

Au Canada, le nombre d'ordonnances a augmenté de 162 millions entre 1994 et 2004, et les sommes investies dans les soins de la santé ont augmenté de 8,4 à 17,3 milliards de dollars alors que le nombre de pharmacies a augmenté, passant d'environ 6 500 en 1995 à 7 400 en 2003. D'après les statistiques de l'Alberta Drug Utilization Board, 16 p. 100 des ordonnances sont remplies de façon erronée. Si l'on considère le nombre considérable d'ordonnances qui sont remplies, on constate qu'il y a un problème énorme quelque part.

La solution consiste à accueillir des pharmaciens formés à l'étranger. Il y a un vieillissement de la main-d'oeuvre; bon nombre de pharmaciens qui travaillent à l'heure actuelle vont disparaître bientôt et il n'y en a pas suffisamment qui arrivent sur le marché pour les remplacer; les enfants du baby-boom prennent leur retraite; de nouvelles lois comme la Loi relative à la protection de la vie privée, la Loi sur l'information en matière de santé et des lois sur l'exercice de la profession pointent à l'horizon; en outre, les dossiers de santé

électronique sont à nos portes. Toutes ces nouvelles initiatives imposent énormément de stress au bassin existant des pharmaciens. Si l'on y incluait des pharmaciens formés à l'étranger, le travail se ferait beaucoup plus harmonieusement.

Les quatre principaux obstacles auxquels se heurtent les pharmaciens formés à l'étranger sont les suivants.

Premièrement, les coûts, qui s'élèvent à près de 2 500 \$, y compris les frais liés au processus d'évaluation et les deux parties de l'examen d'accréditation.

Deuxièmement, la pénurie d'emplois. Une personne ayant uniquement un diplôme d'études secondaires peut travailler dans une pharmacie comme technicien ou aide-pharmacien mais malheureusement, les pharmaciens formés à l'étranger sont surqualifiés pour ces postes.

Troisièmement, le Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada offre aux pharmaciens uniquement trois chances de réussir l'examen d'accréditation. Pour sa part, le Conseil médical du Canada accorde un nombre illimité d'essais aux médecins. En comparaison, les pharmaciens sont désavantagés.

D'après une étude publiée par l'Association médicale canadienne, 56 p. 100 des erreurs survenues dans les pharmacies sont attribuables au médecin qui a rédigé l'ordonnance et 4 p. 100 seulement au pharmacien. Autrement dit, ce sont les médecins que l'on peut en partie blâmer pour ces erreurs, et non les pharmaciens, mais les exigences pour les pharmaciens sont beaucoup plus rigoureuses.

La bonne nouvelle, c'est que Citoyenneté et Immigration Canada et Alberta Learning ont conclu un partenariat en vue d'offrir un nouveau programme d'une durée de 35 semaines sous l'égide de l'Institut Bredin. En fait, je participe à ce programme en tant qu'étudiant. Cependant, le gouvernement doit continuer à appuyer ces programmes comme celui-là car un autre programme offert à Toronto exige des droits d'environ 12 000 \$.

• (1420)

Il faut éliminer les obstacles à l'emploi de pharmaciens formés à l'étranger. On peut y arriver en offrant des incitatifs aux pharmacies privées et membres de chaînes. Le gouvernement pourrait leur offrir des incitatifs pour qu'ils embauchent des pharmaciens formés à l'étranger qui pourraient alors travailler tout en se préparant à leur examen.

Merci.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à M. M'pindou.

[Français]

**M. Luketa M'pindou (représentant communautaire l'Alberta, Comité directeur Citoyenneté et Immigration Canada -Communautés francophones en situation minoritaire) :** Merci, monsieur le président.

Permettez-moi de commencer par un passage de la déclaration que j'ai faite en mai 2002 lors de ma comparution devant la Commission sur l'avenir des soins de santé au Canada. Je cite:

La situation des professionnels immigrants francophones de la santé nécessite aussi des solutions particulières compte tenu du respect de la Loi sur les langues officielles. À ce sujet, il est essentiel que le gouvernement adopte une politique stimulante afin de former ces professionnels selon les modalités canadiennes et de les intégrer dans le domaine scientifique en matière de santé publique. Ce partenariat peut se faire avec le ministère du Développement des ressources humaines, Citoyenneté et Immigration Canada, Santé Canada et surtout impliquer la province et l'ordre des médecins dans ce processus.

J'ai préféré prendre l'exemple des médecins étrangers, parce que le Canada, en 2001, avait créé une commission sur l'avenir des soins de santé. Compte tenu de l'importance que le gouvernement actuel accorde à ce secteur, il est nécessaire que la population canadienne dans tout son ensemble puisse recevoir un traitement équitable en cette matière et qu'on évite toute pénurie de main-d'oeuvre dans ce domaine.

Compte tenu des besoins actuels et futurs du Canada, la relève en médecine suscite de plus en plus de préoccupations. Ceux qui entrent au pays empruntent une variété de routes dont certaines limitent les possibilités d'exercer au Canada.

On peut soutenir que les politiques relatives aux examens requis pour obtenir l'autorisation d'exercer au Canada contribuent à l'émergence d'une catégorie de médecins formés à l'étranger qui se voient dans l'impossibilité d'exercer leur profession. Nous attribuons cette politique à un manque de coordination entre différents intervenants. Souvent, les institutions se renvoient la balle et les responsabilités. Qui s'occupe réellement de ces dossiers et à qui revient le dernier mot?

Le débat sur la reconnaissance des acquis des médecins formés à l'étranger est mené en vase clos où les personnes concernées ne sont même pas informées de ce qui se passe dans ce domaine. Cette situation amène certains à se réorienter vers d'autres métiers pour permettre à leur famille de joindre les deux bouts. Par conséquent, au Canada, mieux vaut tomber malade dans un taxi, car vous aurez la possibilité d'être secouru avant que l'ambulance ne puisse atteindre les lieux.

Monsieur le président, je suis conscient que certaines provinces ont pris certaines initiatives en matière de reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises à l'étranger des immigrants. Par contre, il faut encore travailler dur, car il existe beaucoup d'obstacles à surmonter. Nous pouvons citer, entre autres, l'accès à l'information, la reconnaissance de la formation et aussi la possibilité de suivre une formation d'appoint.

La collaboration de tous les intervenants, comme je l'avais mentionné en mai 2002 devant la Commission Romanow, favorisera une meilleure intégration socioprofessionnelle de ces immigrants. L'heure est venue de tourner notre attention vers les pratiques de reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises à l'étranger des immigrants.

Pour conclure, je voudrais faire quelques recommandations: que le gouvernement canadien améliore et simplifie le processus des séances d'information à l'étranger en vue de bien renseigner les professionnels étrangers sur les critères d'accès au sein d'un ordre professionnel; que le gouvernement canadien collabore avec tous les secteurs communautaires en organisant des ateliers d'information pour identifier les professions en pénurie de main-d'oeuvre; et que le gouvernement canadien mette en place une politique de coordination en partenariat avec les provinces et les ordres professionnels en vue de créer un programme de formation d'appoint à l'intention des professionnels formés à l'étranger.

Je vous remercie, monsieur le président.

● (1425)

[Traduction]

**Le président:** Merci beaucoup.

Le prochain témoin sera Mme Gushuliak.

**Mme Terry Gushuliak (registraire adjoint, Compétences permanentes, Alberta Association of Registered Nurses):** Merci.

L'Alberta Association of Registered Nurses, ou l'AARN, est heureuse d'avoir l'occasion de prendre la parole sur l'importance de reconnaître la scolarité, les compétences et l'expérience de professionnels formés à l'étranger.

Je m'appelle Terry Gushuliak. Je suis registraire adjointe, compétence permanente, de l'Association albertaine des infirmières accréditées. Je suis chargée de l'évaluation des demandes d'emploi en Alberta des infirmières autorisées formées à l'étranger.

L'AARN a constaté une augmentation constante du nombre des infirmières formées à l'étranger qui ont demandé un permis d'exercer leur profession ici depuis 1996. Face à l'émergence d'une pénurie d'effectifs en soins infirmiers, ces infirmières représentent une précieuse ressource sous-utilisée. La mobilisation de cette ressource est importante à la fois pour les infirmières et pour le Canada.

Je parlerai des quatre principaux facteurs entourant l'accréditation réussie des infirmières formées à l'étranger et leur intégration à la main-d'oeuvre canadienne : la maîtrise de la langue, l'évaluation des compétences, les cours d'appoint et la transparence des exigences. Chacun de ces facteurs est influencé par le cheminement du candidat dans la filière de l'immigration.

La maîtrise de la langue est le plus grand défi. L'évaluation de la compétence en sciences infirmières ne peut se faire avant que la maîtrise de la langue soit acquise. Pour maîtriser la langue dans une profession, il faut plus que réussir des tests académiques. Le vocabulaire technique, la communication écrite et la documentation, la facilité d'élocution et les aptitudes à écrire sont autant de domaines où l'on a décelé des carences courantes chez les infirmières formées à l'étranger.

D'après une étude sérieuse sur l'adaptation des infirmières étrangères à la pratique en Amérique du Nord, dont les résultats sont parus dans le *Journal of Advanced Nursing*, les infirmières dont les aptitudes linguistiques étaient défailtantes ont démontré de multiples déficits au niveau de la communication. Ces déficits de communication compromettent la sécurité du patient et rendent peu sûre la pratique de la profession au Canada. L'évaluation de la maîtrise de la langue anglaise parlée au Canada pour les infirmières, ou CELBAN, est un nouveau test qui évalue la maîtrise de la langue anglaise dans le contexte des sciences infirmières au Canada. Il sera disponible en avril 2005 et vient tout juste d'être approuvé par l'AARN comme preuve de maîtrise de la langue.

Nous recommandons aux infirmières formées à l'étranger de procéder à une autoévaluation de leurs aptitudes linguistiques pour pouvoir, le cas échéant, prendre des cours d'appoint avant même d'arriver au Canada. En outre, il faut que les centres où l'on dispense le test CELBAN soient disponibles et accessibles dans tout le pays et les cours d'anglais spécialement conçus pour les infirmières doivent aussi être disponibles, accessibles et abordables.

Deuxième facteur, l'évaluation des compétences va plus loin que le simple examen ou reconnaissance des titres de compétence. L'examen d'une compétence académique est un processus neutre qui ne prend pas en compte l'énorme influence du contexte de la culture d'origine de l'infirmière sur sa capacité de pratiquer en sciences infirmières au Canada. Les programmes d'étude en sciences infirmières varient énormément dans le monde. Dans une autre étude mentionnée dans *The Journal of Continuing Education in Nursing*, on a passé en revue les programmes de sciences infirmières étrangers qui alimentent couramment l'Amérique du Nord en infirmières recrues. On a noté des différences au niveau des programmes d'étude en ce qui concerne les processus de prise de décisions, le contenu lié à la culture, les attentes en matière de rendement clinique, l'expertise technologique et l'utilisation d'équipement de soins de santé perfectionné, de même que le contenu dans certains domaines spécifiques des sciences infirmières.

L'AARN collabore avec le Collège Mount Royal, à Calgary, à un projet de recherche sur l'évaluation et la reconnaissance des acquis, ou ÉRA. Le projet en question vise à élaborer des instruments valides et fiables pour évaluer les compétences en sciences infirmières au moment de l'entrée au Canada jusqu'au niveau de la pratique. Ces instruments pourraient avoir des usages multiples, y compris l'évaluation de la compétence des infirmières formées à l'étranger pour pratiquer au Canada et l'identification des cours d'appoint requis. Ils pourraient aussi venir étayer les programmes d'acquisition continue de compétences un peu partout au pays et faciliter la réinsertion des infirmières autorisées à la pratique clinique après s'en être absenté pendant un certain temps.

Nous recommandons que l'on crée et que l'on finance des centres d'évaluation des compétences en sciences infirmières et que l'information sur les critères exigés pour obtenir un permis d'exercer soit communiquée aux infirmières formées à l'étranger qui déménagent au Canada.

Troisièmement, il y a un manque criant de programmes offrant des classes d'appoint répondant aux besoins uniques des infirmières formées à l'étranger. À l'heure actuelle, les organismes de réglementation ont très peu de ressources pour répondre aux besoins de classes d'appoint de ces infirmières. Nous avons enregistré notre plus grand succès grâce à des programmes intégrés conçus spécifiquement pour les infirmières formées à l'étranger, comme le projet CARE for Nurses et le projet dédié spécialement aux infirmières étrangères du Collège Algonquin, qui était fondé sur une approche polyvalente recourant à divers supports pour répondre aux besoins de cette clientèle très diverse.

• (1430)

Nous recommandons des classes d'appoint pour répondre aux besoins particuliers des infirmières qui ont suivi leur formation à l'étranger; ces cours doivent être facilement accessibles et abordables pour toutes les infirmières, partout au Canada, qui ont obtenu leurs titres de compétence à l'étranger.

Le quatrième facteur, qui est d'une importance cruciale, est la transparence des exigences pour être admises à exercer cette profession au Canada. Les procédures d'immigration et d'obtention des permis professionnels fonctionnent séparément, mais leur influence s'exerce simultanément sur l'infirmière titulaire d'un diplôme international.

Nous recommandons que les infirmières qui sont titulaires d'un diplôme obtenu à l'étranger et qui cherchent à obtenir l'autorisation d'exercer au Canada aient accès à des renseignements complets sur les exigences en matière d'accréditation, ainsi que des renseigne-

ments sur les procédures canadiennes d'immigration et sur les possibilités d'emploi pour les infirmières au Canada.

Tous les intervenants conviennent que le processus d'évaluation des infirmières titulaires d'un diplôme international doit être amélioré. Divers projets et programmes ont été mis en oeuvre récemment un peu partout au Canada pour aider à intégrer les infirmières étrangères dans l'exercice de cette profession au Canada; ces programmes commencent à faire ressortir la nécessité de trouver de nouvelles solutions pour surmonter les difficultés et l'on s'efforce d'élaborer des stratégies susceptibles de renforcer leur taux de succès.

L'AARN est déterminée à poursuivre et accélérer cette démarche. Que peut faire le gouvernement? Fournir un financement durable pour des cours de sciences infirmières axés sur l'exercice de la profession et les examens CELBAN; fournir une aide financière durable à des initiatives comme l'évaluation et la reconnaissance des acquis et la mise en place de centres d'évaluation des compétences des infirmières; fournir un financement durable pour la mise sur pied de cours d'appoint et de transition; faciliter la coordination de l'information à l'intention des professionnels ayant suivi une formation à l'étranger pour qu'ils soient mieux au fait des procédures d'immigration, des exigences d'obtention des permis d'exercice de la profession, et des possibilités d'emploi; et enfin, prévoir sur le portail de l'immigration des liens permettant d'accéder aux sites Web des organismes de réglementation canadiens.

Merci.

• (1435)

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à la période des questions en faisant un tour de table.

Je suis désolé. En fait, je m'exerçais à prononcer votre nom. Si je me trompe, veuillez me le dire.

Madame Christina Nsaliwa.

**Mme Christina Nsaliwa (directrice générale, Alberta Association of Immigrant-Serving Agencies):** Si vous vous trompez, vous me donnerez cinq minutes de plus.

Au nom de l'Association albertaine des organismes au service des immigrants, connue sous le sigle AAISA, je remercie les membres du comité de nous avoir donné l'occasion de lui faire part de nos réflexions, de notre point de vue et de nos recommandations sur la question de la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises à l'étranger par les immigrants.

L'AAISA existe depuis 25 ans; nous sommes au service de tous les nouveaux arrivants qui viennent s'établir en Alberta et aussi des milliers d'immigrants qui sont installés ici depuis déjà un certain temps. Nous reconnaissons que la question de la reconnaissance de l'expérience et des compétences a déjà fait l'objet de nombreuses études depuis une dizaine d'années par des universitaires et d'autres intervenants qui s'occupent de l'installation et de l'intégration des immigrants dans la société canadienne. Mais notre exposé met l'accent sur les obstacles ou les difficultés qui nuisent à l'intégration des immigrants qualifiés, et nous proposons aussi des mesures concrètes susceptibles de faciliter l'utilisation efficace des compétences des immigrants dans notre marché du travail.

L'un des obstacles sur lequel nous insistons, c'est le manque d'information. Il semble qu'il y ait une grande pénurie de sources d'information donnant des renseignements complets sur le marché du travail national, provincial ou régional au Canada à l'intention des gens qui sont à l'étranger et qui veulent venir au Canada. Il y a aussi un écart entre l'information fournie aux candidats à l'immigration avant et pendant les procédures au sujet des véritables possibilités qui s'offrent à eux d'utiliser leur formation, leurs compétences et leur expérience au sein de la population active canadienne. Le manque d'information sur les procédures d'accréditation est le premier obstacle auquel se butent les professionnels immigrants. Souvent, les agents d'immigration à l'étranger ne possèdent pas des connaissances suffisantes pour préciser quelles sont les exigences précises pour l'obtention de l'accréditation nécessaire pour exercer divers métiers et professions.

Le deuxième obstacle, ce sont les programmes de formation. Il n'y a pas de programmes vraiment satisfaisants pour aider à identifier et à combler les lacunes qui existent entre les connaissances et les compétences des nouveaux arrivants et les exigences canadiennes en termes d'acquisition des compétences, de formation linguistique spécialisée et d'expérience acquise en cours d'emploi.

Viennent ensuite des milieux de travail ou des attitudes raciales hostiles. L'hostilité des milieux de travail se manifeste par certaines décisions d'embauche des employeurs et leur répugnance à embaucher des immigrants qui n'ont pas d'expérience au Canada. On ne leur donne même pas l'occasion de faire la preuve qu'ils possèdent les connaissances et l'expérience requises. Bien que, en général, le problème de la reconnaissance des titres acquis à l'étranger par les immigrants n'ait pas été présenté comme une manifestation de discrimination raciale, il n'en reste pas moins que la discrimination raciale est assurément l'une des causes de la sous-utilisation des compétences des immigrants.

Les stéréotypes ethniques et raciaux peuvent influencer sur les perceptions des compétences des immigrants. Cela ressort à l'évidence quand les décisions en matière d'emploi sont fondées sur l'origine ethnique ou raciale des candidats plutôt que sur leurs compétences. Nous pourrions vous en donner beaucoup d'exemples, si cela vous intéresse. On a fait remarquer que les groupes qui sont touchés par la sous-utilisation des compétences sont surtout les minorités raciales. Certains y voient une preuve de discrimination raciale.

Maintenant l'évaluation des titres de compétence. Souvent, le processus d'accréditation est ambigu, caractérisé par la lourdeur, la paperasse et le manque d'uniformité, ce qui défavorise les professionnels immigrants. De plus, des barrières systémiques comme les exigences pour l'obtention de permis, les exigences linguistiques et la discrimination empêchent l'évaluation impartiale des titres acquis à l'étranger. Il y a très peu ou même absence de coordination provinciale, d'uniformisation ou de transparence dans l'évaluation. Le coût élevé de certaines procédures d'évaluation et les frais exigés pour les examens découragent certains immigrants.

Je vais maintenant formuler nos recommandations. La première concerne évidemment la diffusion des renseignements. Il faut améliorer les sources d'information à l'intention des immigrants sur les marchés du travail canadiens, notamment en fournissant des renseignements précis pour chaque profession, avant et après l'arrivée au Canada, afin de préparer et de sensibiliser les immigrants pour qu'ils utilisent davantage les programmes et services disponibles.

● (1440)

Au sujet de l'évaluation et de l'accréditation, il faut encourager et appuyer les efforts déployés en collaboration par divers intervenants, gouvernements, organismes professionnels, collèges, etc., en vue de mettre au point collectivement des outils d'évaluation et des méthodologies qui ont une utilité et une pertinence nationale de manière à garantir l'uniformité et l'équité. Il faut que le gouvernement fédéral mette au point des mécanismes et des outils d'évaluation qui permettront aux immigrants d'évaluer eux-mêmes leurs titres, leur formation et leurs autres compétences avant leur arrivée au Canada.

Au sujet des programmes de transition, nous devons accroître le financement des services d'établissement des immigrants afin de permettre une meilleure accessibilité aux programmes de transition. Nous devons aussi offrir aux immigrants des stages et des programmes d'encadrement en milieu de travail subventionnés. Nous devons offrir davantage de conseils spécialisés et de counselling, ainsi que des programmes de planification et de gestion des carrières afin d'aider les immigrants formés à l'étranger à reprendre l'exercice de leur profession. Nous devons aussi offrir une aide financière sous forme de faibles taux d'intérêt et de reports des frais de scolarité aux immigrants qui suivent des programmes de transition.

Au sujet des employeurs et des lieux de travail, nous devons élaborer des stratégies de manière à promouvoir l'importance de lieux de travail accueillants pour tout le monde; faire participer les collectivités et les entreprises à des initiatives visant à aider les immigrants à se sentir bienvenus, respectés et inclus dans les lieux de travail; et financer davantage de programmes destinés aux employeurs et aux gardiens des professions pour les sensibiliser à la diversité, au multiculturalisme, aux droits de la personne et à l'immigration, et pour faire l'éducation du grand public sur la contribution des immigrants.

En terminant, je dirai que pour relever avec succès le défi de la reconnaissance des compétences et de l'expérience acquises à l'étranger, il faudra que les gouvernements, à tous les niveaux, fassent preuve de leadership pour coordonner les interventions des divers acteurs dans ce dossier qui partagent la responsabilité relativement aux divers aspects de l'utilisation des compétences des immigrants: CIC, qui est chargé du dossier de l'immigration; les provinces, les organismes de réglementation, et les villes aussi. En effet, c'est dans les villes que les immigrants s'installent. À tous ces niveaux, les intervenants doivent travailler ensemble si nous voulons nous attaquer efficacement à cette problématique.

Merci.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous allons commencer par M. Jaffer.

**M. Rahim Jaffer:** Merci, monsieur le président.

Nous avons seulement cinq minutes et je vais donc m'efforcer d'être bref dans mes questions. J'espère que vous pourrez être bref dans vos réponses parce que je veux poser des questions à plusieurs d'entre vous. Je devrai peut-être vous couper la parole pour passer à la question suivante.

Je vais commencer par vous, monsieur Kaye. Il me semble que vous laissez entendre que l'organisation professionnelle qui représente les ingénieurs laisse passer des gens qui n'ont pas la formation voulue. Peut-être pourriez-vous préciser cela. Je n'ai pas très bien compris ce que vous avez dit.

**M. Al Kaye:** Je dois vraiment préciser cela. C'est un énorme dilemme qui déchire les associations d'un bout à l'autre du pays. Non, on ne laisse pas passer des gens non qualifiés. Ce qui se passe, c'est qu'il y a des milliers de gens qui exercent la profession sans avoir les titres de compétence.

Combien de technologues ont présenté une demande pour devenir ingénieurs? Ils peuvent le faire. L'association a fait tout son possible pour le permettre. En fait, ils n'ont pas le titre d'ingénieur professionnel, parce qu'ils n'en ont pas besoin. Ils sont rémunérés comme tels et ne prennent pas la peine d'obtenir le titre de compétence.

**M. Rahim Jaffer:** Est-ce qu'ils présentent de faux diplômes? Est-ce bien ce que vous dites? Par exemple, comment peuvent-ils obtenir des emplois sans avoir les titres de compétence nécessaires?

**M. Al Kaye:** Ils se prétendent ingénieurs. C'est de la fraude. C'est aussi simple que cela.

Ce qui me dérange, c'est que les compagnies s'adressent au ministère de l'Immigration et au gouvernement et demandent qu'on laisse entrer un plus grand nombre de travailleurs qualifiés. On ne fait rien pour aider les gens qui sont en chômage à se perfectionner. Ce qu'ils veulent, c'est un vaste réservoir de travailleurs semi-qualifiés, et les compagnies n'aident pas ces gens-là à obtenir des compétences plus pointues.

Je suis entièrement d'accord avec ce que Mme Nsaliwa a dit. Nous devons en faire beaucoup plus pour aider les gens qui ont la scolarité voulue à devenir des professionnels accrédités, mais nous ne le faisons pas. Nous laissons ces véritables escrocs exercer la profession d'ingénieur. Cela ne rend pas service à notre pays, ni à notre profession ni à quiconque. Quand les compagnies pétrolières s'adressent au gouvernement pour faire venir des travailleurs temporaires et obtenir des permis temporaires leur permettant de faire venir des travailleurs en grand nombre, sous le prétexte fallacieux qu'elles ont besoin d'un plus grand nombre de travailleurs qualifiés, c'est de l'abus. C'est épouvantable.

• (1445)

**M. Rahim Jaffer:** Je ne suis pas sûr d'avoir bien compris, monsieur Alavi, ce que vous avez proposé. Vous avez dit que des ordonnances n'étaient pas bien remplies et que des pharmaciens étaient contestés; est-ce un problème semblable à celui dénoncé par M. Kaye, c'est-à-dire qu'il y a des gens qui remplissent des ordonnances et qui ne sont pas nécessairement accrédités? Pouvez-vous préciser? J'ai mal compris ce que vous avez dit.

**M. Kashif Alavi:** Il y a certainement un lien entre les deux. En fait, j'ai été professeur au programme d'assistant en pharmacie à l'Institut Bredin. Tous mes étudiants ont eu un emploi, mais quand j'ai essayé de postuler pour un emploi, il n'y avait rien. Bredin m'a employé, mais j'ai essayé de m'adresser aux hôpitaux et partout. J'ai quatre ans d'expérience à New York comme pharmacien stagiaire et ensuite un an d'expérience au Canada et je ne travaille pas, mais il y a des gens qui travaillent dans des pharmacies après avoir suivi un programme de formation de quatre mois. C'est la réalité.

**M. Rahim Jaffer:** Je vois. Donc, même si vous avez suivi une formation, votre expérience n'est pas bien évaluée. C'est ce que vous voulez dire?

**M. Kashif Alavi:** Exactement, parce que je suis surqualifié. Aucune pharmacie ne veut m'employer parce que je suis surqualifié; ils savent que je ne resterai pas longtemps parce que je vais devenir pharmacien accrédité et ils ne veulent pas m'embaucher à titre d'assistant en pharmacie ou de technicien. Cela veut dire qu'il y a 100

personnes ici; il y a un point de non-retour pour ceux qui ne réussissent pas : après trois tentatives, on est exclu. Il faudrait tenter d'embaucher les gens qui sont déjà ici. Il y a déjà un bassin de main-d'oeuvre.

**M. Rahim Jaffer:** Je vois ce que vous voulez dire. À mon avis, cela met en cause tout le processus de l'évaluation; il s'agit de faire reconnaître les titres et qualités des gens, de mettre en place les mécanismes voulus.

Je pense, Christina, que vous avez dit qu'il faut s'efforcer de trouver des stratégies efficaces pour faire en sorte que ces gens-là acquièrent de l'expérience au Canada. Sauf erreur, vous alliez dans le même sens.

Certains groupes ont proposé des solutions de rechange. Par exemple, si quelqu'un a reçu son accréditation après être passé par tout le processus, le gouvernement pourrait peut-être créer un incitatif—ce pourrait être par exemple une subvention permettant d'embaucher quelqu'un qui a des titres internationaux mais aucune expérience canadienne—pour que les personnes en cause puissent trouver du travail, et aussi, peut-être, des mesures fiscales encourageant les compagnies à le faire. À votre avis, est-ce que de telles mesures s'inscriraient dans la bonne stratégie, d'après ce que vous avez proposé, c'est-à-dire de mettre en place une stratégie permettant à ces diplômés internationaux d'acquérir de l'expérience au Canada?

**Mme Christina Nsaliwa:** Oui, je suppose que vous dites vrai. Les encouragements pourraient viser non seulement les immigrants, mais aussi les employeurs qui donnent l'exemple, en effet.

**M. Rahim Jaffer:** C'est un argument que nous entendons et que nous devons peut-être fouiller davantage. Il semble que cela pourrait probablement encourager l'acquisition de cette expérience au Canada, une fois que les gens sont passés par le processus.

**Le président:** Merci beaucoup. Vous avez calculé juste.

Madame Faille.

[Français]

**Mme Meili Faille:** Ma question s'adresse à Mme Nsaliwa. Combien d'agences albertaines représentez-vous?

[Traduction]

**Mme Christina Nsaliwa:** Nous avons 19 agences qui sont membres de l'association et elles sont présentes dans sept collectivités de la province.

**Mme Meili Faille:** Ce que je constate aujourd'hui, c'est que beaucoup d'initiatives ici en Alberta sont semblables à celles qui existent au Québec. Nous avons aussi des agences qui font du recrutement et qui aident à l'intégration des immigrants. Elles ont beaucoup de succès en région, mais elles constatent qu'il y a une inégalité entre l'offre et la demande. Beaucoup d'immigrants qualifiés sont trop qualifiés pour les emplois qui se situent nécessairement en région. En plus de présenter des candidats, ces organisations font un suivi et de l'éducation... mais leurs commentaires tournaient souvent autour du manque d'argent.

Est-ce que vous avez observé cela également?

**Mme Christina Nsaliwa:** Oui, c'est tout à fait vrai. Il n'y a pas assez d'argent et, dans la plupart des cas, le financement est accordé pour chaque projet et les programmes n'ont donc aucune durabilité. On peut lancer un programme mais on ne peut pas le continuer faute de financement.

• (1450)

**Mme Meili Faille:** Votre expérience est donc la même que la nôtre.

Le gouvernement invite aussi les gens à lancer des projets, mais il n'y a aucune durabilité sur plusieurs années et il faut donc constamment recommencer à chaque projet.

**Mme Christina Nsaliwa:** C'est vrai.

**Mme Meili Faille:** Merci.

**Le président:** Monsieur Siksay.

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

Je voudrais remercier tous les témoins pour leurs exposés. C'est difficile, parce que j'ai des questions à poser à vous tous, mais je ne pourrai pas les poser toutes, malheureusement.

Je vais commencer par Mme Nsaliwa.

Madame Nsaliwa, on entend beaucoup parler d'une autoévaluation que les gens feraient à l'étranger en utilisant le portail que le Dr Fry nous a souvent décrit. Je me demande quelle est votre position là-dessus. Est-ce que beaucoup de vos clients et des gens que vous avez rencontrés seraient en mesure de le faire, c'est-à-dire qu'ils auraient accès à l'Internet et qu'ils sont suffisamment habitués à utiliser l'Internet?

À ce sujet, nous entendons constamment dire que les candidats à l'immigration sont d'éternels optimistes. Après avoir pris la décision de quitter leur pays natal, pour quelque raison que ce soit, ils ont tendance à mettre tout leur espoir dans leur nouvelle vie au Canada, de sorte que s'ils font une autoévaluation, ils sont souvent peut-être plus généreux qu'ils ne devraient l'être dans un tel processus.

Je me demande ce que vous en pensez.

**Mme Christina Nsaliwa:** Quand vous parlez d'autoévaluation, que voulez-vous dire exactement?

**M. Bill Siksay:** J'ai cru comprendre que cela se fait souvent en utilisant le portail, et tout cela.

**Le président:** Non. Je précise que le portail, c'est ce que nous allons mettre en place.

**M. Bill Siksay:** Le client aurait accès à cette information et pourrait faire lui-même le travail et l'évaluation, alors je me demande seulement...

**L'hon. Hedy Fry:** C'est ce qui va se faire ici, en tout cas. Cela se fait ailleurs, c'est tout.

**Mme Christina Nsaliwa:** J'ai posé cette question parce que dans le cadre de l'évaluation qui se fait actuellement, les gens présentent leurs certificats, leurs diplômes et des lettres attestant de leur expérience, mais c'est à peu près tout. Il n'y a aucune évaluation de leurs titres et compétences par eux-mêmes, vis-à-vis les organismes de réglementation ou de reconnaissance des titres, etc.

Je ne pense pas que l'information ainsi recueillie, l'évaluation que l'on fait actuellement, leur apprenne quoi que ce soit sur ce à quoi ils peuvent s'attendre une fois arrivés au Canada. Ils fondent essentiellement leur décision de venir ici sur le fait que le gouvernement leur dit : « Nous avons besoin de vous. Nous avons besoin de travailleurs qualifiés dans notre pays ». C'est la raison pour laquelle ils viennent. Une fois arrivés ici, la plupart d'entre eux sont tellement frustrés que s'ils en avaient la possibilité, ils voudraient peut-être même rentrer chez eux, parce qu'ils avaient de bons emplois dans leur pays. Ils ont le sentiment d'avoir été induits en erreur parce qu'on les a mal renseignés.

**M. Bill Siksay:** Vous avez évoqué des problèmes de racisme et de discrimination auxquels les gens sont confrontés ici au Canada. Pouvez-vous donner des exemples de programmes mis en oeuvre en partenariat avec des employeurs du secteur privé qui ont donné des résultats efficaces à cet égard? Avez-vous une quelconque expérience des programmes de ce genre?

**Mme Christina Nsaliwa:** Je ne suis pas certaine de pouvoir vous indiquer un programme qui se soit révélé efficace. Je sais qu'il existe effectivement des programmes visant à sensibiliser les employeurs, etc., mais je ne pourrais pas vous en indiquer un en particulier.

**M. Bill Siksay:** Voici ma dernière question : le secteur privé prend-il des initiatives quelconques à cet égard? On dit que l'Alberta est propice à la libre entreprise, que les gens y comptent moins sur le gouvernement ou tout au moins c'est le stéréotype qu'on entend souvent. S'il y a des pénuries de main-d'oeuvre, s'il y a des pénuries dans des groupes professionnels particuliers en Alberta, est-ce que les employeurs prennent l'initiative et débloquent eux-mêmes de l'argent pour aider les nouveaux arrivants à trouver des postes dans leurs organisations, sans l'aide du gouvernement, ou bien est-ce que tout le monde se tourne vers le gouvernement pour avoir de l'aide, même ici en Alberta?

**M. Al Kaye:** Si vous lisez mon mémoire, vous verrez que c'est absolument le cas. J'ai obtenu deux diplômes après mon arrivée ici, pour me mettre à niveau et obtenir les compétences voulues pour être accrédité. Je n'ai jamais reçu un sou pour la moindre formation. Je ne connais personne dans le secteur pétrolier qui a reçu de l'argent. C'est plutôt désolant. Les compagnies ne sont pas disposées à faciliter le perfectionnement de leurs propres travailleurs.

• (1455)

**M. Bill Siksay:** Je suppose qu'au Canada, ce n'est pas dans notre culture, du moins parmi les employeurs, de déployer beaucoup d'efforts pour assurer le perfectionnement des employés. Dans beaucoup d'autres pays, les employeurs injectent beaucoup d'argent dans ce domaine.

**M. Al Kaye:** C'est tout à fait vrai. C'est l'un des grands problèmes.

**M. Bill Siksay:** Monsieur M'pindou, d'après votre mémoire, qui a été très utile, je me demande si vous pouvez me dire ce que c'est que le Comité directeur des collectivités minoritaires francophones de Citoyenneté et Immigration Canada, et quel genre de travail fait ce comité.

[Français]

**M. Luketa M'pindou:** Notre comité a été créé en mars 2002. Après trois ans de travail, nous avons fixé un cadre stratégique en vue d'encourager l'immigration francophone. Il comporte cinq objectifs, dont le troisième touche l'intégration économique.

Sur ce plan, nous travaillons avec d'autres organismes et d'autres ministères, comme Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Industrie Canada, ainsi que dans le cadre de l'Entente de partenariat Canada-Colombie-Britannique pour le développement économique de l'Ouest, pour mettre en place certaines initiatives dans le but d'encourager l'intégration socioéconomique des professionnels.

Nous présenterons, probablement en juin 2005, un plan d'action quinquennal qui inclura des initiatives dans ce sens. J'étais à Halifax récemment, où le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration a présenté le sommaire des initiatives que nous avons mises en place pour préparer la mise en oeuvre de ce plan quinquennal.

[Traduction]

**M. Bill Siksay:** Merci.

**Le président:** Docteur Fry.

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

Je ne suis pas sûr d'avoir vraiment compris ce que M. Alavi a dit. Il me semble que les problèmes ont plus à voir avec le Collège des pharmaciens qu'avec le gouvernement. C'est au Collège des pharmaciens, et non pas à un palier de gouvernement quelconque, de décider qui peut exercer cette profession.

Monsieur Kaye, j'ai travaillé en étroite collaboration avec votre organisation nationale et ses représentants ont en fait admis qu'il n'y a pas assez d'emplois, qu'il y a trop d'ingénieurs. Ils m'ont dit aussi qu'il y a des gens qui viennent ici et qui se prétendent ingénieurs et titulaires d'un diplôme en génie alors qu'en fait, ils sont techniciens. On essaye de leur trouver du travail comme techniciens plutôt que comme ingénieurs. Les programmes de transition dont il est question viseraient à faire embaucher ces gens-là dans des emplois qu'on juge pertinents pour eux, et non pas à leur permettre de travailler comme ingénieurs à part entière. Je voudrais entendre vos commentaires là-dessus.

Je tiens à remercier Mme Nsaliwa pour ses recommandations. Celles-ci sont dans la droite ligne de toutes les interventions que nous avons entendues ailleurs. Je voulais seulement vous demander ceci : quel rôle entrevoyez-vous pour votre organisation en termes de programmes de transition pour aider ces travailleurs qui ont acquis des compétences dans d'autres pays à se préparer à passer leurs examens? Auriez-vous des solutions à proposer si vous pouviez trouver le financement, par exemple du gouvernement fédéral, pour les aider à se préparer aux examens, etc.? Envisagez-vous un rôle pour votre organisation dans le domaine des cours de langue, par exemple, ou encore en offrant un guichet unique pour ceux qui veulent acquérir de l'expérience au Canada?

**M. Kashif Alavi:** J'ai trois recommandations de base.

Premièrement, le gouvernement doit continuer à financer les programmes de transition comme celui de l'Institut Bredin.

Deuxièmement, le gouvernement doit donner des encouragements aux employeurs pour que ceux-ci nous embauchent. Beaucoup de mes amis livrent de la pizza. Je vais probablement finir par livrer de la pizza moi-même, mais je suis capable de faire plus. J'ai été chargé de cours dans un programme d'assistant en pharmacie et je suis capable de faire plus que de livrer de la pizza ou de travailler dans un supermarché. J'ai quatre ans d'expérience aux États-Unis et deux diplômes en pharmacie.

Troisièmement, nous n'avons pas de manuel. Nous avons seulement « après trois prises, vous êtes retiré ». Les diplômés en médecine n'ont pas besoin de passer par là, alors pourquoi nous?

• (1500)

**L'hon. Hedy Fry:** C'est un problème qui relève du Collège des pharmaciens, pas du gouvernement. Quant à cette histoire de « retrait sur trois prises », c'est votre organisme de réglementation qui fait ses propres règles. Le gouvernement ne peut pas intervenir. Vous devez vous adresser à cette organisation à ce sujet.

**M. Kashif Alavi:** Le gouvernement pourrait légiférer pour mettre en place une deuxième filière, permettant aux gens d'acquérir de la formation en cours d'emploi. Au moins, donnez à l'employeur un encouragement pour qu'il nous accueille à bras ouverts et qu'il ne nous traite pas comme des intouchables.

**M. Al Kaye:** Je m'intéresse beaucoup à ce que vous dites au sujet de vos rencontres avec l'association des ingénieurs. Mais ce qui me trouble, c'est ceci : comment une certaine compagnie a-t-elle pu obtenir un permis de travail lui permettant de faire venir 1 400—c'est le chiffre que j'ai ici—travailleurs qualifiés? Cette question a été soulevée à l'assemblée en Alberta la semaine dernière. L'année dernière, le chômage était à 9,4 p. 100, alors comment cette compagnie a-t-elle pu obtenir du ministère de l'Immigration qu'il approuve cela? Cela me dérange.

**L'hon. Hedy Fry:** Les provinces sont habilitées, aux termes d'une entente conclue entre le gouvernement fédéral et les provinces, à créer un programme de candidats à l'immigration. Les provinces peuvent décider quelles catégories de travailleurs elles veulent et elles établissent un programme de candidats. Ensuite, elles travaillent avec certains employeurs particuliers pour répondre à leurs besoins. L'Alberta fait venir les travailleurs dont elle a besoin, et c'est la même chose au Québec. C'est le Québec qui décide quels sont les besoins du Québec.

**M. Al Kaye:** M. Cardinal a déclaré récemment à la Chambre : « Monsieur le président, pour commencer, on ne peut pas au niveau provincial approuver la venue de travailleurs étrangers temporaires. Alors de qui relève ce problème? »

**L'hon. Hedy Fry:** Mais cela fait partie du programme des candidats. C'est une entente conclue au titre de ce programme.

Madame Nsaliwa.

**Mme Christina Nsaliwa:** En fait, certaines organisations membres fournissent beaucoup de programmes, dont certains ont à voir avec l'emploi. Nous avons des programmes nous permettant d'orienter les nouveaux arrivants vers le marché du travail. Nous leur inculquons des habiletés en matière de recherche d'emploi. Nous avons aussi des programmes de formation linguistique avancée, qui sont adaptés aux diverses professions vers lesquelles ils se dirigent. Nous avons des liens avec une foule d'entreprises. Si nous avions l'argent, si nous avions le financement, nous pourrions fournir davantage de ces programmes. Ils existent, mais ils sont insuffisants. Si nous avions assez d'argent, nous aurions assez de programmes pour répondre aux besoins de la plupart de nos clients.

**Le président:** Merci.

Monsieur Temelkovski.

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

J'ai deux questions à poser à Kashif Alavi.

Y a-t-il au Canada des assistants en pharmacie accrédités?

**M. Kashif Alavi:** Actuellement, non. Il y a une loi sur les professions dans le domaine de la santé qui pourrait... C'est en Alberta. Sur le plan fédéral, je ne suis pas certain.

**M. Lui Temelkovski:** Parce que je ne savais pas qu'ils étaient accrédités actuellement, et vous avez dit qu'il y en a peut-être qui...

**M. Kashif Alavi:** Cela peut arriver.

**M. Lui Temelkovski:** Deuxièmement, vous avez mentionné que les candidats potentiels peuvent passer l'examen trois fois.

**M. Kashif Alavi:** En effet.

**M. Lui Temelkovski:** S'agit-il de candidats formés à l'étranger ou au Canada?

**M. Kashif Alavi:** N'importe qui peut passer les examens.

Ce que nous voulons que le gouvernement fasse, c'est d'essayer de convaincre le bureau des examinateurs en pharmacie que trois, ce n'est pas le bon chiffre. On pourrait permettre, disons, quatre ou cinq essais. Le chiffre magique de trois n'a pas sa raison d'être. Cela ne s'applique pas aux médecins; cela n'existe pas non plus aux États-Unis.

**M. Lui Temelkovski:** Je suis intervenu dans un cas et on a permis à quelqu'un de passer l'examen une fois de plus, et cette personne a échoué encore une fois. Je vais vous dire encore autre chose. Si cette personne, après six fois, est autorisée à exercer la profession, je pense qu'au lieu d'avoir 16 p. 100 des ordonnances qui donnent lieu à des erreurs, il y en aura 36 p. 100.

**M. Kashif Alavi:** Je suis entièrement d'accord. Mais le problème est que quand on se présente devant les employeurs, ceux-ci nous forcent à passer l'examen. J'ai commencé en mai et mon employeur m'a dit : « Vous devez passer l'examen ». Après deux mois sur le marché du travail, j'ai passé l'examen.

Ce sont les employeurs qui forcent les pharmaciens formés à l'étranger à passer l'examen alors qu'ils ne sont pas prêts. Et il n'y a aucun soutien de disponible, il n'y a pas de livres, pas de manuels disponibles. Il faut un manuel qui nous aiderait et qui aiderait aussi les employeurs.

**M. Lui Temelkovski:** C'est une bonne suggestion.

J'ai une question qui s'adresse à tout le monde, je suppose, et je vous invite à y répondre. Avons-nous des problèmes avec des candidats qui ne savent pas ce qui est disponible ici avant de venir au Canada, qui ne savent pas quels sont les titres requis? Que je sache, le ministère ne va pas à l'étranger pour recruter des médecins, des pharmaciens ou des infirmières; ce sont les gens qui demandent à venir chez nous. Si vous étiez venu des États-Unis, je suis sûr que vous auriez examiné la question et que vous auriez découvert ce que l'on exige au Canada pour les autres professionnels.

• (1505)

**Mme Terry Gushuliak:** Puis-je répondre à cela?

Le métier d'infirmière est une très vieille profession; il y a des infirmières partout dans le monde. Mais le niveau de préparation varie grandement. Nous avons reçu des demandes d'infirmières d'autres pays qui avaient reçu leur formation dans des écoles publiques; ce n'était pas au niveau post-secondaire. Je suis renversée de constater que les candidates n'ont pas toutes la même compréhension des exigences quand elles arrivent au Canada. Tout ce que nous pourrions faire pour favoriser une meilleure compréhension du niveau de formation qui est exigé, ainsi que des exigences pour l'exercice de la profession, faciliterait le succès de part et d'autre.

**M. Kashif Alavi:** Je veux ajouter que, personnellement, j'estime qu'on ne m'a pas fourni suffisamment de renseignements. À mon arrivée, j'avais des rêves qui étaient irréalisables.

**M. Lui Temelkovski:** C'est ce que les immigrants apportent dans leurs bagages : beaucoup de rêves.

Christina avait un commentaire.

**Le président:** Un dernier.

**Mme Christina Nsaliwa:** Je voulais seulement dire qu'il y a des gens à l'étranger, à l'extérieur du Canada, qui recrutent en fait pour le Canada. Beaucoup de gens vont dire partout que le Canada a besoin de travailleurs et beaucoup de documents gouvernementaux disent que nous avons besoin de main-d'oeuvre pour de multiples raisons, etc. C'est en se fondant là-dessus que les gens viennent. Oui, ils

choisissent de venir, ou ils peuvent choisir de ne pas venir, mais si quelqu'un vient et vous dit qu'on a besoin de vous, qu'on a besoin de main-d'oeuvre, qu'on a besoin de travailleurs qualifiés, etc., les gens vont venir.

Ce n'est pas une promesse comme telle, mais c'en est une, en quelque sorte. On leur dit qu'on a besoin d'eux, alors ils viennent.

**M. Lui Temelkovski:** Ces gens dont vous parlez sont-ils des consultants qui font payer des honoraires?

**Mme Christina Nsaliwa:** Certains d'entre eux seulement. Mais dans les documents du gouvernement et tout le reste, il est toujours question du besoin de travailleurs qualifiés. Donc, quand on se porte candidat sous le régime des points, on se fait poser cette question. Si une personne n'est pas admissible, si ses titres et qualités ne correspondent pas aux besoins du Canada, cette personne n'a pas les points qu'il lui faut pour venir. Si elle obtient les points, cela veut dire que le Canada a besoin de ses compétences. Les gens fondent donc leurs décisions là-dessus, sachant qu'ils seront embauchés à leur arrivée ici.

**Le président:** Je pense que c'est une importante initiative que le gouvernement prend et que les portails sont en cours d'élaboration. On va y consacrer 20 millions de dollars par année pendant les cinq prochaines années. Je suppose que tous ces efforts visent à informer les gens. C'est un thème qui revient constamment. Tout le monde nous dit qu'il faut que la publicité corresponde à la réalité; il faut s'assurer que les attentes soient réalistes. Il faut espérer que cette initiative va aider à cet égard.

Je vais donner la parole à Mme Grewal.

**Mme Nina Grewal (Fleetwood—Port Kells, PCC):** Merci, monsieur le président.

Merci à tous pour votre temps et pour vos exposés.

Je voudrais vous poser à chacun d'entre vous la question suivante : que pouvons-nous faire pour reconnaître les titres de compétence étrangers? Pourriez-vous, chacun de vous, nous le dire en bref, en quelques lignes?

**Mme Christina Nsaliwa:** Je pense l'avoir déjà fait. J'ai formulé des recommandations. Si vous avez mon mémoire, elles y sont énumérées.

[Français]

**M. Luketa M'pindou:** J'appuie ma collègue. Comme elle le dit, cela fait partie de ses recommandations. Cela fait partie des miennes aussi. Je dis dans une de mes recommandations qu'il faudrait mettre en place un programme de formation d'appoint à l'intention de professionnels formés à l'étranger. Il s'agit de volonté politique. Considérons cette situation comme une catastrophe naturelle. Comment le gouvernement canadien a-t-il agi lorsqu'il y a eu une catastrophe naturelle? C'est ce genre de décision que le gouvernement doit prendre pour répondre à cette question. Cela dure depuis des années, et le moment est venu de considérer la situation des professionnels immigrants qui pourront un jour ou l'autre contribuer à l'essor économique de ce pays comme une catastrophe naturelle.

Merci.

• (1510)

[Traduction]

**M. Al Kaye:** Si vous consultez la pièce jointe à mon mémoire, que vous pourrez lire à loisir plus tard, vous verrez que j'y ai inclus des renvois à un certain nombre d'autres études du gouvernement fédéral et aussi de Colombie-Britannique, qui se sont penchées sur toutes ces questions. Tout cela a déjà été étudié.

Ce n'est pas seulement une question de titres de compétence. Cette idée du portail est une excellente idée, mais ce n'est qu'un élément. C'est ce que l'on fait après. Ce que j'essaie de faire comprendre dans mon document, c'est que nous avons un énorme gaspillage de ressources. Je pense que tout le monde vous l'a dit. Ce que je dis, c'est qu'il faut qu'il y ait des emplois. Je pense que l'industrie doit contribuer. Si les entreprises veulent des employés qualifiés, elles doivent aider les immigrants à se qualifier, pourvu qu'ils aient les compétences requises, et après un an à peu près, ou le nombre d'années nécessaires pour passer les examens, ils peuvent devenir qualifiés. Je pense que tout le monde doit participer et se joindre à l'effort.

Je suis d'accord avec M. Luketa. C'est une farce et c'est aussi une tragédie. C'est du gaspillage de ressources humaines. Cela va ruiner le pays et diminuer notre compétitivité. Faire venir de la main-d'oeuvre bon marché, semi-qualifiée n'est pas la solution. C'est tout ce que nous faisons. Nous sommes à genoux devant les grandes entreprises.

**Le président:** Madame Gushuliak.

**Mme Terry Gushuliak:** L'un des projets les plus prometteurs auxquels j'ai participé est le projet d'évaluation et de reconnaissance des acquis actuellement en cours au Mount Royal College à Calgary. Dans la profession infirmière ici en Alberta, nous dispensons des cours de mise à niveau et de transition pour les infirmières formées à l'étranger.

La promesse faite par le programme ERA est que chaque personne fait l'objet d'une évaluation et doit suivre des cours d'appoint seulement dans les domaines où elle a des lacunes ou des faiblesses. Ainsi, le processus permettant d'acquiescer l'autorisation d'exercer et de s'intégrer dans l'exercice de la profession sera raccourci selon les besoins particuliers de chaque personne.

À l'heure actuelle, l'une des limites dont nous sommes conscientes est que beaucoup de programmes de transition adoptent une approche à la pièce et les candidates doivent parfois suivre des cours théoriques et pratiques redondants dont elles n'ont pas besoin. Le projet ERA offre la promesse la plus alléchante que j'ai vue depuis des décennies.

**M. Kashif Alavi:** Je suis d'accord avec elle. Je voudrais ajouter que le programme de transition doit être appuyé financièrement et qu'il faut aussi une forme quelconque de formation sur le tas. Beaucoup de pharmacies ferment à cause de la pénurie de pharmaciens. Les gens qui travaillent dans les supermarchés gagnent moins d'argent et versent donc moins d'impôts au gouvernement. Il devrait y avoir des manuels pour les employeurs et pour les travailleurs formés à l'étranger afin de les aider à s'intégrer, à s'informer. Il doit y avoir un contrôle de la qualité continu pour s'assurer... Le principal problème qui cause les erreurs, c'est la pénurie de pharmaciens. Il faut répondre aux besoins.

**Le président:** Monsieur Siksay.

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

Je vais essayer de poser encore une petite question à Mme Gushuliak.

Cela m'étonne qu'il n'y ait pas eu une plus forte rivalité entre les provinces pour résoudre cette question. Par exemple, étant donné la pénurie d'infirmières d'un bout à l'autre du Canada et puisque nous avons désespérément besoin d'infirmières dans tellement de localités, je trouve frappant que nous n'entendions pas ou tout au moins que nous n'ayons pas encore entendu parler de différences importantes entre les provinces sur le plan de la reconnaissance des titres en

sciences infirmières et de l'acceptation des infirmières étrangères. Pourriez-vous nous dire pourquoi personne ne profite de la situation pour s'emparer d'un avantage décisif dans cette course aux infirmières?

Je suis aussi quelque peu curieux au sujet de l'Alberta, qui a plus de ressources financières que d'autres provinces et je me demande pourquoi le gouvernement provincial n'a pas versé les ressources dont vous dites qu'elles sont nécessaires. Avez-vous une idée de la raison de cette situation?

C'est peut-être trop vous demander de répondre à cela. Je devrais plutôt dire que c'est une observation.

**Mme Terry Gushuliak:** Je pense que les provinces qui ont des taux plus élevés d'immigration s'attaquent à ces questions. Les provinces canadiennes ne reçoivent pas toutes le même nombre d'immigrants. Nous sommes l'une des quatre provinces du Canada qui reçoivent le plus grand nombre d'infirmières. Chaque année, nous recevons probablement entre 350 et 500 candidates en Alberta.

Nous sommes signataires d'une entente de reconnaissance mutuelle valable partout au Canada. Nous participons et travaillons en étroite collaboration avec d'autres organisations de réglementation des infirmières autorisées d'un bout à l'autre du Canada et nous appuyons les autorisations d'exercice décernées partout au Canada. Nous travaillons en ce moment même en étroite collaboration avec l'AIC à un projet relatif aux infirmières formées ailleurs dans le monde. Par exemple, le projet du Mount Royal College table sur les succès du programme CARE pour infirmières et du programme du Collège Algonquin en Ontario.

Nous examinons les meilleures pratiques dans les diverses régions du pays pour essayer d'établir un processus consolidé qui serait applicable et disponible partout au pays.

• (1515)

**M. Bill Siksay:** Pour l'instant, c'est plutôt un mouvement de collaboration que de compétition. Est-ce bien ce que vous dites?

**Mme Terry Gushuliak:** Je dirais qu'il y a collaboration.

**M. Bill Siksay:** Merci.

**Le président:** Bon, merci beaucoup.

Madame Fry.

**L'hon. Hedy Fry:** Je voulais seulement commenter le projet de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada, parce qu'il a été financé par le gouvernement fédéral.

Le seul moyen de résoudre cette question, c'est par la coopération. Vous ne pouvez pas être en concurrence. Le groupe de travail IMG avec les médecins est un effort de collaboration, le groupe de travail avec les infirmières est également marqué par la collaboration, de même que le groupe de travail des ingénieurs. Autrement, vous allez balkaniser complètement ce qui est déjà un système balkanisé, en fonction uniquement des compétences provinciales.

Vous pourriez être à Calgary et, si quelqu'un vous offrait un emploi au Manitoba, vous pourriez y aller. À l'heure actuelle, vous ne le pouvez pas. Il faut qu'il y ait collaboration.

**Le président:** Je voudrais remercier les membres du groupe. Nous avons eu une discussion très fructueuse.

En terminant, je voudrais dire que la nécessité est la mère de l'invention. Vous avez évoqué le programme Algonquin. Je connais la profession d'infirmière parce que ma femme en était une. Elle a quitté la profession il y a un certain nombre d'années quand on a fait des compressions d'effectifs et elle n'est jamais retournée. La profession d'infirmière est difficile. À Algonquin, on a commencé à examiner la question du programme de formation des infirmières et on s'est rendu compte qu'on pouvait attirer une certaine catégorie de personnes.

Je pense que nous devons faire du bien meilleur travail, surtout en cette ère de l'information et de la technologie et aussi de l'apprentissage continu tout au long de la vie. Le gaspillage des cerveaux doit prendre fin.

Merci beaucoup.

Nous allons faire une pause de quelques minutes, après quoi nous reprendrons la séance.

•(1517) \_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

•(1527)

**Le président:** Nous allons reprendre pour entendre notre dernier groupe de témoins de la journée.

Je souhaite la bienvenue à tous. Nous étudions une question importante et nous vous sommes vraiment reconnaissants d'être venus, de nous consacrer de votre temps et de faire partie de cet examen.

Nous vous accordons cinq minutes chacun pour faire un exposé, après quoi nous aurons des questions à vous poser. Je vous demande de bien vouloir respecter cette limite de cinq minutes; je vous ferai signe si vous dépassez.

Nous allons commencer par M. Okelu.

**M. Chinwe P. Okelu (à titre personnel)** Merci beaucoup, monsieur le président.

[Français]

Je tiens à vous remercier encore une fois de nous donner l'occasion de vous parler de ce sujet qui est très important et très grave pour les immigrants et les immigrantes.

[Traduction]

Je vais commencer par réitérer ce que vous avez sans doute entendu de nombreuses fois pendant vos consultations pancanadiennes.

De nombreux immigrants très qualifiés et expérimentés endurent des difficultés sans nom à cause de leur chômage ou de leur sous-emploi. Beaucoup de ces gens-là sont d'éminentes personnalités dans leur domaine professionnel respectif et plusieurs ont occupé des postes très importants dans leur pays d'origine. C'est très décevant et frustrant pour certains d'entre eux de venir au Canada et de constater qu'on ne les considère plus du même oeil, qu'on ne les voit plus comme des êtres humains.

Beaucoup d'arguments insensés, de mon point de vue, ont été invoqués par ce que j'appelle des groupes d'intérêt. Il s'agit de certaines organisations professionnelles qui protègent leur fief. Elles s'autoréglementent et se prennent quasiment pour Dieu le père. Elles décident qui est admis et qui est rejeté. C'est pourquoi je dis que le gouvernement fédéral doit jouer un rôle plus important.

Je prendrai l'exemple de ce qui se passe déjà dans le pays. Il y a une entente sur le commerce intérieur qui a été conclue ici au Canada. Toutes les provinces et les territoires, y compris le gouvernement fédéral, ont participé à cette négociation. Ce dossier

remonte à 1995—et je suis certain que je ne vous apprends rien. Je vous renvoie à l'article 701 du chapitre 7 de l'Accord sur le commerce intérieur, qui dit notamment ceci :

Le présent chapitre a pour objet de permettre à tout travailleur compétent pour exercer un métier ou une profession sur le territoire d'une partie d'avoir accès aux occasions d'emploi dans ce domaine sur le territoire des autres parties...

J'essaie d'extrapoler des passages, mais permettez-moi de passer au deuxième volet. Dans la deuxième partie du même chapitre 7 de l'Accord sur le commerce intérieur, on trouve ce passage :

Article 708 : Reconnaissance des qualifications professionnelles et conciliation des normes professionnelles... Les parties s'engagent à reconnaître mutuellement les qualifications professionnelles requises des travailleurs des autres parties et à concilier leurs normes professionnelles de la manière prévue...

À la lumière de ces passages, je dirai que le gouvernement fédéral doit centraliser l'évaluation de toutes les qualifications professionnelles. Je sais que vous ne pouvez pas légiférer pour dicter leur conduite aux provinces, parce que l'éducation est de compétence provinciale et territoriale, mais le gouvernement fédéral est l'une des parties à cet accord et doit centraliser tout cela et doit demander aux gens qui viennent ici d'envoyer toute leur documentation, leurs curriculum vitae et une description de leur expérience, à un organe central auquel participera un éventail de professionnels de divers secteurs, et cet organe doit fixer les normes pour mesurer l'expérience et les compétences.

J'ai entendu tout à l'heure quelqu'un dire qu'un immigrant est venu ici et se prétendait ingénieur alors qu'il n'était qu'un technicien. J'ai eu fortement envie d'intervenir, parce que je me demandais quels critères auraient pu être appliqués pour évaluer qui est ingénieur et qui est technicien, alors que nous n'avons aucune ligne directrice pour déterminer cela. Je soutiens que ces gens-là qui décident tout cela et qui jouent à Dieu le père, comme je l'ai dit, oublient que certains de ces types ont lu les mêmes manuels qu'eux. Certains ont même publié dans des journaux internationaux et, une fois arrivés ici, on ne reconnaît pas leurs titres et leurs compétences.

Oui, il y a une manière de régler tout cela. Ils ne sont peut-être pas habitués au style et à la pratique canadiennes. Certains d'entre nous, à notre arrivée ici, avions de la difficulté à communiquer. Avec le temps, on apprend les coutumes et l'on communique et l'on se fait comprendre très facilement. Pourquoi n'avons-nous pas des programmes de mentorat, qui donneraient à ces gens-là la chance de s'enrichir et d'atteindre à un moment donné le niveau qu'on attend d'eux? Ce n'est pas nécessairement vrai qu'ils ne possèdent pas les connaissances; c'est peut-être plutôt parce qu'ils n'arrivent pas à communiquer leur savoir. Cela devrait s'appliquer dans n'importe quelle profession.

•(1530)

Et j'ai quelques difficultés quand vous dites, par exemple, que les gens qui viennent d'une certaine partie du continent sont mieux que d'autres, alors qu'ils ont pratiquement le même niveau de scolarité et les mêmes normes. Je ne veux nommer personne, mais si vous le voulez, je vais le faire.

Je vais m'arrêter là.

Merci.

**Le président:** Merci beaucoup.

Madame Nielsen.

**Mme Dianne Nielsen (à titre personnel):** Merci, monsieur le président et mesdames et messieurs les membres du comité.

Je m'appelle Dianne Nielsen et je suis directrice générale de l'Alberta Long Term Care Association. C'est le Congrès ukrainien canadien qui m'a fait venir ici et j'ai travaillé avec la section de l'Alberta.

Notre association comprend essentiellement des employeurs du secteur public, du secteur privé et du secteur bénévole, c'est-à-dire le secteur religieux à but non lucratif.

L'une des raisons de ma présence ici est que notre association a travaillé avec le ministère de la Santé et du Bien-être de l'Alberta et avec les établissements d'enseignement pour aider à assurer la transition des gens qui possèdent des titres de compétence internationaux. Nous nous sommes alors rendu compte qu'il y a un grand nombre de gens qui ont immigré au Canada en se fondant sur ce que leur a dit leur agent d'immigration. Je pense qu'ils ont été induits en erreur dans bien des cas parce qu'on leur a dit que leurs compétences étaient transférables, notamment dans le cas des travailleurs de la santé et autres professionnels qui travaillent dans notre secteur.

J'ai seulement cinq minutes. Je crois que vous avez déjà entendu des gens vous décrire les obstacles, et nous souscrivons à ces propos et reconnaissons que ces obstacles existent. Les organismes de réglementation sont stricts. Je pense que beaucoup d'entre eux essaient de surmonter ces obstacles, mais ne sont pas allés assez loin, surtout pour les travailleurs dans le domaine des soins de santé. L'Association des infirmières de l'Alberta l'a certainement fait et nous avons entendu sa présentation aujourd'hui.

Je pense qu'il incombe au gouvernement fédéral de s'assurer que les immigrants aient accès à l'information. Le portail dont vous parlez est excellent, mais il faut aller encore plus loin pour l'accès à l'information.

Les nouveaux arrivants ne comprennent pas vraiment nos titres de compétence en comparaison des leurs. Dans tous les pays du monde, il y a des gens qui ont une éducation très valable dont nous n'avons pas vraiment tiré parti. Ces gens-là ont une culture différente et nous en faisons l'expérience, en particulier dans le domaine de la santé, car les malades ont de nombreuses cultures différentes.

Pour le soin des personnes âgées, nous avons actuellement une main-d'oeuvre vieillissante. Nous ne savons pas vraiment d'où viendra la prochaine génération de notre main-d'oeuvre. Nous avons partout au Canada des travailleurs de la génération de l'après-guerre qui vieillissent et il n'y a personne pour les remplacer.

Le gouvernement fédéral doit adopter de nouvelles lois en matière d'immigration pour encourager les provinces à travailler avec vous. Nous avons les immigrants et les emplois, et je parle au nom de l'employeur. Nous avons des travailleurs très compétents. Nous voulons aider à assurer cette transition. Nous offrons des programmes d'éducation aux immigrants.

Il y a un dédoublement de certaines fonctions et je suis d'accord avec le dernier intervenant qui préconise la création d'un système centralisé permettant de faire le tri. Les groupes professionnels peuvent travailler ensemble et avec les gouvernements fédéral et provinciaux à tous les niveaux pour mettre sur pied un processus de sélection fondé sur les compétences et les habiletés.

Par ailleurs, même en Alberta, les organismes de réglementation ne sont pas d'accord et cela aiderait donc certainement si nous pouvions mettre sur pied un processus centralisé dans tout le Canada

pour tous ceux qui arrivent de l'étranger; il faut aussi leur donner un meilleur accès à l'information.

Le Canada a besoin d'immigrants, nous avons encore besoin d'immigrants dans notre population active. Notre pays a été construit grâce aux immigrants, et mes parents étaient parmi eux.

Deuxièmement, il y a la question de la langue. Nous savons qu'il y a des fonds disponibles pour que les gens apprennent l'anglais. Même si c'est leur langue seconde, on constate que l'apprentissage de l'anglais n'est pas nécessairement un problème. Une fois qu'ils ont appris l'anglais, il faut encore savoir l'écrire. Nous avons mis au point des cours qui n'exigent pas que l'on puisse lire l'anglais; les candidats peuvent passer des examens oraux.

Le troisième point est l'accessibilité pour faire le pont afin d'intégrer cette éducation dans notre système d'éducation.

Je vois, monsieur le président, que vous me faites déjà signe et je vous remercie de m'avoir permis de faire cette présentation.

• (1535)

**Le président:** Merci.

Monsieur Paufler.

**M. Ralph Paufler (directeur associé, Edmonton Mennonite Centre for Newcomers):** Bon après-midi et merci de me donner la parole.

Je représente le Centre mennonite pour les nouveaux arrivants à Edmonton et je travaille depuis près de 25 ans pour aider les immigrants à s'intégrer et à réussir en Alberta. Depuis huit ans, nous dirigeons des programmes spécialisés de transition qui aident les ingénieurs ayant reçu leur formation à l'étranger à s'intégrer à la main-d'oeuvre de l'Alberta au niveau de technologues, pour ensuite avoir l'occasion—dans une position de force, de notre point de vue, c'est-à-dire étant déjà employés—de faire valoir la reconnaissance de leurs titres à un niveau qui convient à leurs intérêts et à leurs aspirations.

Je suis certain que vous avez beaucoup entendu parler des obstacles auxquels sont confrontés les professionnels qui arrivent au Canada après avoir fait leurs études dans d'autres pays, et je ne vais pas m'attarder sur ces obstacles. Je veux seulement vous présenter une approche plutôt pragmatique et holistique pour surmonter certains obstacles qui nuisent à l'accès et je vous ferai ensuite des recommandations précises.

Il y a diverses manières d'envisager les difficultés auxquelles se butent les immigrants hautement qualifiés à leur arrivée au Canada. Nous avons entendu dire bien souvent que les gens arrivent ici armés de grands rêves et d'attentes élevées. Une fois arrivés ici, la réalité est toutefois beaucoup plus dure. Je vais vous décrire une approche consistant à ranger ces obstacles dans trois catégories.

La première est celle des obstacles personnels. De nos jours, on se penche souvent sur les besoins en information des immigrants avant même leur arrivée ici, et ces besoins en information font partie de cette catégorie des obstacles personnels. Les gens ne connaissent pas le système d'éducation canadien à leur arrivée ici. Ils ne connaissent pas les normes canadiennes pour l'exercice des professions. Ils ne comprennent pas le marché du travail canadien. Ils ne comprennent même pas comment il faut s'y prendre pour chercher un emploi dans le marché du travail canadien. On considère souvent qu'il s'agit là de compétences générales et que les gens ayant reçu une éducation internationale ont des lacunes à ce niveau.

Nous avons des recommandations précises pour surmonter ces obstacles personnels. La première est d'améliorer l'accès à l'orientation professionnelle dispensée par des conseillers expérimentés. Cela pourrait se faire en partie en déployant plus d'efforts pour offrir ce service aux immigrants nouvellement arrivés.

Une autre recommandation serait d'augmenter le financement des programmes de transition. Même après avoir comblé les besoins en information et après avoir réglé le problème de la culture du travail au Canada, il subsiste d'importantes lacunes entre la reconnaissance des titres étrangers ou des compétences internationales et les exigences ou les besoins du marché du travail canadien.

Les programmes de transition—ceux qui comprennent une approche globale consistant à intégrer les exigences en matière de langue, d'information, de compétences techniques et de culture générale du travail au Canada—font le pont entre la situation d'une personne qui vient d'arriver au Canada et la situation où cette personne doit parvenir pour fonctionner correctement et s'intégrer avec succès. Certains ont dit que des programmes de mentorat et des stages permettraient d'accélérer ce processus. L'année dernière, le gouvernement de l'Alberta a créé cinq postes de stagiaires pour les diplômés de l'un de nos programmes de transition. Tous les cinq ont été embauchés par le gouvernement de l'Alberta dans des postes de comptables. Quand le gouvernement prend des initiatives de ce genre et offre de telles possibilités, cela aide beaucoup.

Les obstacles environnementaux : des programmes d'appoint et de transition peuvent aider à surmonter les obstacles environnementaux auxquels se butent les nouveaux arrivants, par exemple sur le plan technique, notamment la différence entre les habiletés que possède un ingénieur formé à l'étranger dans le domaine de l'informatique et les habiletés qu'il doit posséder dans ce domaine pour travailler efficacement au Canada.

Des intervenants ont parlé des cours de langue. Notre recommandation dans ce domaine consiste à assurer une meilleure coordination entre les trois paliers de gouvernement en matière de financement de programmes pour faciliter l'intégration des professionnels. Nous savons que le gouvernement de l'Alberta et toutes les provinces ont des programmes et des budgets dans ce domaine, de même que le gouvernement fédéral; certaines municipalités en ont également. Mais je pense qu'il y a beaucoup de doublons et de chevauchements.

Soutien accru à l'emploi : nous avons constaté que les participants aux programmes—et nos programmes peuvent durer jusqu'à dix mois et sont assez poussés—peuvent épuiser rapidement leurs économies s'ils n'ont pas d'autres sources de fonds. En Alberta, nous avons le luxe, pour un nombre limité de gens, de verser des allocations de subsistance pendant la durée de cette formation de transition.

● (1540)

L'Alberta pourrait certainement bénéficier, pour répondre à nos propres besoins, de l'accès aux cours de langue CLIC de niveau 5. En Alberta, le CLIC est seulement financé aux niveaux les plus bas. Il semble y avoir une lacune entre la fin du programme CLIC en Alberta et le début des autres programmes de formation linguistique ou de formation professionnelle pour les travailleurs qualifiés. C'est donc une importante lacune dans notre province.

On pourrait financer plus généreusement les programmes de formation linguistique axés sur la profession, parce que ces cours permettent à un nouvel immigrant qualifié d'atteindre plus rapidement un niveau de maîtrise de la langue qui le rend fonctionnel en milieu de travail.

Je vais maintenant passer directement aux obstacles sociaux, parce que l'on fait toutes sortes de beaux programmes pour combler les lacunes en matière de compétences et trouver de bons emplois professionnels solides pour les immigrants qualifiés, mais si les autres membres de la famille n'ont aucun soutien, par exemple dans le système scolaire, pour les soins de santé, pour le logement, ces gens-là ne vont pas rester. Autrement dit, il est essentiel d'avoir des collectivités accueillantes. Toute la famille doit se sentir accueillie et encouragée à rester.

● (1545)

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous entendrons maintenant M. Nanuan.

**M. Sital Nanuan (secrétaire, Sikh Federation of Edmonton):** Bon après-midi, mesdames et messieurs les membres du comité.

Beaucoup a déjà été dit, mais je vais en répéter une partie.

Un certain nombre de mesures législatives ont été prises aux niveaux fédéral et provincial pour offrir des garanties constitutionnelles contre les injustices et la discrimination aux motifs de la culture, de la religion, de la langue, etc. Cela inclut la *Charte canadienne des droits et libertés*, la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la Loi sur les langues officielles, la Loi sur l'équité salariale et la Loi sur le multiculturalisme. Malheureusement, aucune de ces lois ne règle le très grave problème de la reconnaissance des compétences et habiletés acquises avant l'arrivée au Canada.

C'est une chose que de dire à un immigrant de la catégorie de la famille qu'il doit accepter un emploi physiquement dur parce qu'il ne possède pas les habiletés linguistiques ou professionnelles voulues. C'est complètement différent d'obliger un médecin ou un ingénieur à se contenter d'un poste de concierge ou autre emploi mal payé. Je connais des gens qui conduisent des taxis ou qui livrent de la pizza.

La pratique actuelle non seulement démolit l'estime de soi et la confiance en soi des nouveaux arrivants, mais empêche en plus la société et le marché du travail de bénéficier des précieuses compétences que ces gens-là apportent au Canada. Dans l'environnement économique actuel, d'une part, nous avons de graves pénuries de travailleurs qualifiés, et d'autre part nous refusons de reconnaître et d'accepter les compétences et les habiletés que les nouveaux Canadiens apportent avec eux.

L'économie du Canada est incapable de réaliser son plein potentiel de croissance à cause de sa population trop peu nombreuse. La croissance démographique indigène est tellement anémique qu'elle ne répond même pas au besoin minimum de remplacement. Si l'on ajoute à cela le vieillissement de la population, l'allongement de l'espérance de vie, les attentes socio-économiques de plus en plus élevées, l'accélération des exigences technologiques, en termes de durée de vie et de qualité de vie, et l'on commence à avoir un aperçu des immenses défis qu'il faut relever à l'échelle nationale.

Presque toutes les économies d'Europe et d'Asie du Sud font de grands efforts pour éviter l'érosion de leur population active. En pareilles circonstances, le Canada doit se considérer extrêmement chanceux de pouvoir attirer de jeunes travailleurs qualifiés, durs à l'ouvrage, venus de diverses parties du monde. Il n'y a toutefois aucune justification pour détruire l'estime de soi et la confiance en soi des nouveaux Canadiens en leur disant que tout ce qu'ils ont réalisé jusque-là dans leur vie, sur le plan scolaire, industriel, économique et social, n'a absolument aucune valeur.

Nous avons besoin d'immigrants et nous allons continuer d'en avoir besoin dans un avenir prévisible. La survie économique et politique du Canada en dépend. Nous devons garder nos portes ouvertes et ne pas imposer de barrières arbitraires qui les empêchent de devenir des partenaires pleinement productifs participant à part entière à la croissance et à l'épanouissement du Canada.

**Le président:** Merci.

Nous entendrons maintenant Mme Colak.

Oh, pardon...

**M. Sital Nanuan:** Je voudrais faire quelques observations à l'intention de l'honorable député qui a parlé des universités.

À l'heure actuelle, au Canada, nous avons presque un système à trois niveaux. Au premier niveau se trouvent les anciennes universités qui sont bien établies, comme l'Université d'Ottawa, l'Université de Toronto, les Universités Western et McGill. Ensuite, nous avons de nouvelles universités comme l'Université de Calgary ou peut-être d'autres universités qui sont nouvelles mais qui n'ont pas la même réputation. Elles ont beaucoup d'argent, il s'y fait beaucoup de travaux de recherche, mais elles ne sont pas pleinement établies. Et puis il y a ensuite toutes les universités dans les petites provinces moins peuplées, comme l'Université Lakehead en Ontario, où personne ne veut aller. Et puis il y a les écoles qui ont encore moins... [*Inaudible—L'éditeur*]. C'est le même genre de système que l'on trouve dans les pays du tiers monde : niveau un, niveau deux ou niveau trois. Quand ils arrivent ici, même diplômés d'universités du premier niveau, ils ne sont pas reconnus.

Enfin, jetez un coup d'oeil à n'importe quel magazine publié aux États-Unis dans le secteur des hydrocarbures. Ce sont les publications du pouvoir publiées par les entreprises qui possèdent les centrales. Un tiers des articles sont écrits par des étudiants qui fréquentent ces universités-là, et nous sommes incapables de les reconnaître. Voilà donc où ils se retrouvent en sortant de ces écoles et ils ne peuvent pas trouver d'emploi ici. Je propose que les gouvernements fédéral ou provinciaux donnent des encouragements à ces compagnies pour qu'elles les acceptent et leur offrent un emploi. Ensuite, en trois ou quatre mois, ils deviendront des travailleurs tout à fait productifs.

Si quelqu'un a des questions, je peux parler des universités ou d'une profession valable.

• (1550)

**Le président:** Merci. Nous reviendrons sur les universités, espérons-le.

Madame Colak.

**Mme Alice Colak (directrice, Services d'immigration et d'établissement, Catholic Social Services):** Merci, monsieur le président.

Je m'appelle Alice Colak et, avec ma collègue Heather Plaizier, nous allons faire un exposé au nom de Catholic Social Services.

Entre autres services, l'organisation Catholic Social Services offre un soutien à l'établissement des nouveaux arrivants, des immigrants et des réfugiés. Nous sommes dans la situation privilégiée d'avoir à travailler avec de nouveaux arrivants lorsqu'ils viennent d'arriver au Canada, lorsqu'ils sont encore pleins d'optimisme et d'espoir et qu'ils croient que la vie les accueille à bras ouverts. C'est notre point de contact initial et nous leur donnons alors des renseignements sur des questions qui ont déjà été soulevées, l'éducation, le travail, la santé, etc.—tous les aspects d'une vie épanouie et fructueuse au Canada.

Cependant, peu après cette étape, ils sont confrontés à la réalité et la frustration s'installe et tout le reste que vous avez déjà entendu.

Nous offrons par ailleurs un autre service, à savoir un service centralisé d'évaluation linguistique à Edmonton. Quand les immigrants viennent d'arriver et qu'ils cherchent à apprendre l'anglais ou à déterminer leur niveau d'aptitude en anglais, ils s'adressent à nous. Nous constituons donc cet important premier contact en termes de services, d'orientation professionnelle, de counseling scolaire, etc.

Je vais peut-être m'en tenir là. Nous sommes actifs depuis plus de 40 ans et nos observations sont donc fondées sur les services de première ligne. Les observations et les obstacles dont je suis certaine que vous avez déjà entendu parler, tout cela n'est rien de neuf, mais nous allons passer quelques minutes à examiner la question.

**Mme Heather Plaizier (Catholic Social Services):** Salut, je m'appelle Heather.

Pour donner suite à ce qu'Alice a dit, nous nous spécialisons dans l'évaluation linguistique pour la municipalité d'Edmonton. Dans la mesure du possible, nous essayons de faire en sorte que les clients qui viennent nous voir aient un plan quelconque et nous faisons les premiers pas pour examiner leur carrière. Cependant, nous n'avons pas les ressources voulues pour le faire aussi efficacement et en profondeur que nous le voudrions et nous faisons seulement les premières étapes. Nous pouvons seulement aider les gens à faire les premiers pas et à passer peut-être à un programme de transition, ou à trouver un emploi, ou peut-être à suivre des cours d'anglais langue seconde—tout dépend de leurs options, en fonction de cette première évaluation que nous faisons et qui porte seulement sur la langue.

Notre principale recommandation, qui est presque identique à celle de Ralph, c'est d'offrir à nos clients un soutien plus global pour les aider dans leur carrière quand ils arrivent dans notre ville. On pourrait alors faire une évaluation initiale non seulement de la langue, mais aussi des lacunes sur le plan des compétences dans leurs professions respectives. Il y a tout un processus d'identification des lacunes de compétences professionnelles auquel travaillent les différentes professions et qui doit être perfectionné. Dans l'intervalle, nous devons continuer d'appuyer les gens pour qu'ils puissent aller le plus loin possible en fonction des ressources que nous avons actuellement. Nous devons suivre les gens tout au long de leur carrière et s'assurer qu'ils ont la bonne information et qu'ils soient en contact avec les associations professionnelles compétentes. Nous devons les appuyer et faire un suivi.

Ce qui est très avantageux pour les clients, c'est que quelqu'un leur téléphone deux ou trois mois plus tard. Notre mandat est de faire un suivi et nous leur téléphonons donc après trois ou quatre semaines pour voir comment se passent ces premières étapes. Il serait extrêmement précieux d'avoir quelqu'un qui serait en mesure et qui aurait le mandat de vérifier en prenant contact avec eux sur une période de deux ou trois ans pendant qu'ils font ce cheminement.

Une autre des barrières initiales est l'accès au financement, c'est-à-dire que les gens n'ont pas d'argent ne serait-ce que pour payer leurs examens professionnels et suivre des cours d'anglais langue seconde. Dans notre province, quiconque fait partie de la population active n'est pas admissible au moindre programme de perfectionnement des compétences. C'est donc l'un des obstacles sur le plan du financement.

Je sais que dans les programmes offerts par le Centre mennonite, on trouve le moyen de contourner cette difficulté et de faire accepter des gens qui reçoivent la permission de quitter leur emploi pour suivre des programmes de transition, mais ce n'est pas la norme. La norme est que quiconque a un emploi en Alberta doit essentiellement se débrouiller seul.

Il y a aussi un obstacle sur le plan de l'accès aux prêts aux étudiants. Souvent, les gens cheminent aussi loin qu'ils le peuvent dans le système pour s'apercevoir qu'ils n'ont pas le choix, qu'ils doivent retourner en arrière et refaire tous leurs diplômes. Il faut être résident de l'Alberta pendant un an avant d'avoir accès à un prêt étudiant. Ils peuvent toujours obtenir un prêt étudiant du Canada, mais l'allocation de subsistance prévue ne leur permet pas de faire vivre leur famille. Il y a une période d'attente pour obtenir un prêt étudiant permettant de retourner aux études pour refaire les diplômes qu'ils possèdent déjà dans une grande mesure. En attendant, ces gens-là ont des enfants qui fréquentent l'école et ils essaient d'économiser pour leur permettre de retourner à l'école. Ces obstacles se multiplient donc tout à fait inutilement.

Un autre obstacle important, c'est que nous devons aider les gens à identifier des lacunes précises, au lieu de leur dire : « Eh bien, vous n'avez pas passé l'examen, alors retournez aux études et reprenez du début ». Il y a des ressources qui s'édifient au Canada pour aider les associations professionnelles et les employeurs à identifier plus précisément les lacunes dans les connaissances, ce qui nous donnerait les outils voulus pour mettre au point des programmes de transition plus efficaces qui feraient économiser du temps.

• (1555)

Par ailleurs, nous avons des clients avec lesquels nous avons travaillé et qui finissent par exercer leur profession, pas nécessairement la médecine et tout le reste, mais être accepté dans l'exercice de la profession, ce n'est pas toujours la solution, parce qu'ils finissent parfois par perdre cet emploi à cause d'un malentendu quant à la nature de l'exercice de cette profession. En quoi consiste exactement la tâche d'un superviseur, d'un électricien ou d'un ingénieur dans notre pays? Les attentes peuvent être très différentes selon les attentes culturelles. Nous avons vu des gens qui ont surmonté tous ces obstacles et qui ont fini par perdre leur emploi.

Voulez-vous ajouter quelque chose?

**Mme Alice Colak:** Je pense qu'on a déjà dit qu'il y a un besoin de programmes de mentorat et de stages. Nous espérons que les employeurs, le secteur des affaires prendront les initiatives et auront le courage d'employer un plus grand nombre de nouveaux arrivants, pour leur donner une chance.

**Le président:** Merci. Vous avez dépassé d'une minute.

Madame McLeod.

**Mme Genai McLeod (Program Liaison Officer, Centre for Foreign Trained Professionals, Bredin Institute - Centre for Learning):** Merci beaucoup, honorable président et mesdames et messieurs les députés et autres membres du comité.

Au lieu de lire intégralement mon mémoire, je voudrais décrire en quelques mots la réalité que vivent dans notre centre les professionnels qui ont acquis leur formation à l'étranger. Ces derniers mois, nous avons pris vivement conscience du rôle extraordinairement important que jouent tous les intervenants. Cela comprend l'industrie, les associations, les agences qui sont au service des immigrants, l'évaluation linguistique et autres services de soutien qui sont disponibles.

Bien qu'il y ait de nombreux obstacles, dont beaucoup ont déjà été mentionnés tout au long de la journée, il y en a quatre principaux qui reviennent constamment : le fait de ne pas posséder d'expérience au Canada; l'affirmation voulant que ces candidats soient surqualifiés pour occuper les postes pour lesquels ils postulent; des inquiétudes quant à leur maîtrise de la langue au niveau de la profession; et, dans le cas d'une profession réglementée, il y a évidemment l'obtention du permis d'exercice décerné par les diverses associations qui est source de préoccupation.

Nous ne prétendons pas être experts dans toutes les professions et associations; cependant, on fait souvent allusion à l'externalisation, par exemple au service de l'IQAS, dont il est fait mention dans notre mémoire, pour évaluer les qualifications internationales. Cependant, pour être parfaitement honnête, il faut dire que certaines associations n'appuient pas l'IQAS, ce qui donne lieu à un conflit.

La deuxième affiliation à laquelle nous sommes souvent confrontés, c'est l'association affiliée, et nous faisons une évaluation comparative de nos candidats en nous fondant sur leur expertise professionnelle en fonction de leur identité au regard de leurs pairs au sein de leur profession et en fonction de leurs années d'expérience.

C'est intéressant de constater qu'au Canada, nous mesurons souvent le succès professionnel d'une personne en nous fondant sur ses compétences essentielles plutôt que sur ses compétences techniques. Et même si une personne peut avoir des connaissances et compétences techniques reconnues au niveau international et jouir d'un poste d'influence et d'autorité dans son pays d'origine, nous avons tendance à dire qu'en plus de ces compétences techniques—et soit dit en passant, il serait utile de les faire évaluer dans le cadre d'un processus canadien et reconnu au Canada—ils doivent posséder les dispositions susmentionnées pour réussir dans la culture d'entreprises au Canada.

L'industrie se débat aussi avec cette problématique. Elle a tendance à se diriger vers ce qu'elle connaît le mieux. Si c'est l'association qui s'en charge, c'est très bien. Si cela se fait en consultant des pairs, c'est très bien aussi. Si la personne ne peut pas compter sur l'un ou l'autre de ces mécanismes, elle a habituellement des défis beaucoup plus grands à surmonter.

L'une des comparaisons qui ont été faites par des collègues que j'ai eu le privilège de côtoyer au service de notre clientèle, c'est que l'on pose souvent la question : pourquoi n'y a-t-il pas un guichet unique pour l'évaluation des qualifications de base pour toutes les professions? Et nous pourrions nous inspirer de nos voisins du Sud qui disposent d'un modèle à cet égard, notamment le WES. C'est également abordé dans le mémoire. De mon point de vue, cela mérite qu'on s'y attarde, car cela permettrait certainement de simplifier l'évaluation du succès obtenu par une personne dans sa profession, réduisant ainsi les délais ou la période d'attente avant qu'une personne connaisse le succès.

Enfin, les professionnels avec lesquels j'ai eu la chance de travailler me disent qu'ils ne souhaitent pas nécessairement suivre de nouveaux cours. S'ils ont des lacunes au niveau de leurs compétences techniques, alors il est certain qu'il y a un besoin de ce côté. Cependant, d'habitude, ce qu'ils me disent, c'est qu'ils voudraient simplement avoir la chance d'acquérir plus d'expérience au Canada. Non seulement cela leur permettrait de mieux comprendre les normes sociales et les politiques et procédures acceptées que nous mettons en oeuvre, mais cela leur donnerait aussi l'occasion de mettre le pied dans la porte, pour ainsi dire, pour ce qui est d'obtenir un permis d'exercice—et je fais allusion dans le mémoire au groupe des ingénieurs, que je connais bien, et à ses difficultés avec l'APEGGA.

En conclusion, il y a beaucoup de facteurs qui contribuent au succès continu des professionnels immigrants au Canada. Habiletés de base, compétences techniques, expérience, scolarité et affiliation par l'entremise d'un organisme d'accréditation, tout cela est essentiel. Il faut aussi qu'il y ait correspondance avec les besoins de certaines professions sur le marché du travail. Cependant, les nouveaux arrivants au Canada disent que le modèle actuel de soutien est embrouillé et frustrant et qu'ils doivent rivaliser avec tous les éléments de la main-d'oeuvre employable. Une source unique pourrait répondre à ce besoin en offrant une structure d'orientation et de soutien aux points d'entrée. On a mentionné le portail, dont on envisage l'intégration. C'est une initiative intéressante. Avec l'appui de l'industrie et des organismes d'accréditation, peut-être pourrait-on établir un point de référence nous permettant d'accepter les compétences et l'expérience internationales répondant aux besoins du Canada.

Je vous remercie pour votre temps.

● (1600)

**Le président:** Merci beaucoup.

Tout en vous écoutant, je réfléchissais et je me disais que si l'on regarde autour de la table du comité, on constate que bon nombre d'entre nous sont venus d'ailleurs. Ceux qui sont nés ici... Quand M. Siksay est arrivé au Canada, on a changé son nom. Ils ont enlevé le z, ce qui était une pratique courante à l'époque.

Je dis cela parce que nous avons tous énormément d'empathie pour les gens qui sont confrontés à ces problèmes. Quoi qu'il en soit, nous espérons que cet exercice débouchera sur des solutions que nous devons alors mettre en oeuvre. C'est un problème épique, comme on l'a déjà dit, étant donné la nature de notre fédération.

Nous allons commencer les questions en donnant la parole à M. Jaffer.

**M. Rahim Jaffer:** Merci, monsieur le président.

Je vous remercie tous pour vos présentations. Nous vous sommes reconnaissants de votre patience. Je sais que certains d'entre vous ont passé toute la journée ici à écouter les divers témoins qui se sont succédé.

Tous ces renseignements nous sont vraiment utiles. Je vais faire de mon mieux pour poser le plus de questions possibles même si nous avons très peu de temps.

Madame Nielsen, au sujet des dispensateurs de soins de longue durée, est-ce que ce sont pour la plupart des professionnels des soins de santé, à différents niveaux, qui dispensent ce service de soins de longue durée?

**Mme Dianne Nielsen:** Il y a 80 p. 100 de nos travailleurs qui sont des non-professionnels. Ils sont supervisés par des infirmières autorisées ou d'autres professionnels.

**M. Rahim Jaffer:** Est-ce que l'on constate encore une tendance chez certains professionnels, même ceux qui ne sont pas...? Y a-t-il plus de possibilités au sud de la frontière? Je sais que dans différentes professions de la santé et à différentes époques, nous avons perdu beaucoup de talents. Cela a même débouché sur des pénuries de main-d'oeuvre chez nous. Constatez-vous encore cette tendance globalement, ou bien avons-nous atteint un plateau? Est-ce la raison pour laquelle nous avons les pénuries auxquelles nous devons suppléer maintenant?

● (1605)

**Mme Dianne Nielsen:** En fait, j'ai constaté que les choses se sont tassées. C'est difficile de recruter des infirmières autorisées pour des soins de longue durée. En particulier en régions rurales, il n'y en a pas. Nous prévoyons à l'avenir une pénurie d'infirmières accréditées.

Donc, pour surmonter cela, la province de l'Alberta a étendu le champ professionnel des infirmières auxiliaires autorisées. On constate donc maintenant, dans le domaine des soins de longue durée, une tendance à embaucher davantage d'infirmières auxiliaires autorisées. Les infirmières autorisées deviennent de plus en plus des infirmières praticiennes. La formation dispensée à celles qui s'occupent de tous les services de soutien dans le domaine de la santé est également plus poussée.

**M. Rahim Jaffer:** D'accord.

Ma question suivante s'adresse au Centre mennonite et aux Services sociaux catholiques. Il me semble que nous avons constaté une préoccupation constante, je suppose que vous avez tous les deux appelé cela des « lacunes au chapitre des compétences », les problèmes pour ce qui est de tenter de répondre aux besoins des immigrants ou aux besoins des professionnels, quels qu'ils puissent être au moment de leur arrivée ici alors qu'ils cheminent dans le processus. Je crois que vous avez parlé d'un manque de « compétences générales » et vous vous êtes interrogés sur la manière d'y remédier.

Il me semble que, d'après ce que j'ai entendu tout au long de ce processus, bon nombre de services sont financés par la filière provinciale, et puis il y en a qui sont financés au niveau fédéral, bien que cela se situe peut-être seulement dans le domaine des cours de langue. Je ne sais pas s'il y en a aussi dans d'autres domaines.

Comme il y a souvent tellement de lacunes au niveau du soutien des gens qui viennent s'établir ici, et comme vos organisations s'efforcent d'y suppléer, y aurait-il lieu d'essayer d'évaluer le soutien disponible—peut-être que cela se fait déjà, mais je ne suis pas au courant—pour voir comment le gouvernement fédéral pourrait peut-être prendre le leadership et coordonner ce soutien? Vous avez réclamé davantage de ressources ou de financement. Il me semble que cela se fait passablement à la pièce, d'une province à l'autre, que tout cela dépend de l'organisation qui s'en charge et qui assure les services.

J'ignore si je m'égare ou si je suis sur la bonne voie. Je vais peut-être m'en remettre à vous pour nous guider à cet égard et nous dire comment nous pourrions procéder. Peut-être que l'Institut Bredin voudrait commenter cela. Je n'en suis pas certain. Je m'en remets à vous pour me dire si je suis sur la bonne voie.

**M. Ralph Paufler:** Il y a certainement possibilité pour le gouvernement fédéral de jouer un rôle de leadership en coordonnant tout l'éventail des services. Une chose qui apparaît très clairement dès lors qu'on travaille dans ce domaine depuis assez longtemps, c'est que les gens n'ont pas seulement un seul besoin à leur arrivée ici, ils ont de nombreux besoins, et il faut répondre d'une manière ou d'une autre à tous ces besoins. Les immigrants eux-mêmes nous disent qu'ils préfèrent ne pas avoir à visiter six magasins pour répondre à leurs besoins. Il faut donc une approche holistique et globale.

Ce que le gouvernement fédéral peut faire en termes de leadership, c'est d'examiner quelles sont les meilleures pratiques, de voir ce qui se fait actuellement et de canaliser l'argent dans des initiatives correspondant aux meilleures pratiques et permettant aux gens de trouver du travail à un bon niveau, avec une bonne rémunération et la possibilité de reconnaissance professionnelle.

Nous savons que les provinces sont responsables de l'accréditation des diverses professions, mais une initiative fédérale visant à mettre au point un modèle... L'association des technologues de l'Alberta a mis au point un modèle de reconnaissance des acquis fondé sur des normes nationales reconnues d'une province à l'autre. Ils ont pris ces normes et ont élaboré un outil permettant d'examiner les compétences des professionnels formés à l'étranger et de dire : vous semblez posséder la plupart des compétences requises pour être considérés comme un technologue en génie civil ou un technologue en génie mécanique. Tout cela a été fait dans une perspective nationale.

Si les autres organismes de réglementation pouvaient adopter une approche semblable pour examiner tous les points communs... Car il n'y a pas énormément de différence entre être un médecin en Colombie-Britannique et être un médecin à Terre-Neuve—sauf le climat, peut-être. Je pense donc qu'une initiative fédérale consisterait à exercer des pressions en ce sens et ensuite à coordonner le tout, à examiner les meilleures pratiques permettant d'accélérer le processus, sans dédoubler la scolarité et les compétences acquises antérieurement, pour permettre aux gens de trouver du travail. Et ensuite, dans une position de force, toutes les parties travaillant ensemble, nous pourrions mettre en œuvre la reconnaissance professionnelle et la reconnaissance des compétences.

**M. Rahim Jaffer:** Avez-vous des commentaires là-dessus?

**Mme Heather Plaizier:** Oui, je suis d'accord avec tout cela, et les services d'orientation de carrière touchant tous ces aspects et visant à aider les gens à trouver du travail dans un domaine pertinent. Cela ferait appel aux meilleures pratiques. Mais il faut aussi faire faire toutes les évaluations pertinentes et accompagner ces gens-là dans leur cheminement, assurer un suivi, un soutien interculturel et tout le reste, en travaillant aussi avec les municipalités. Mais l'initiative pourrait venir des autorités fédérales, bien sûr.

•(1610)

**Le président:** Madame Faille.

[Français]

**Mme Meili Faille:** Je trouve intéressant que le groupe de discussion qui est devant nous parle de la question du suivi. Au Québec, nous avons une culture de réseautage qui nous permet de bien couvrir l'ensemble du territoire. C'est une de nos forces. Cela nous permet une certaine harmonisation, une certaine uniformité en termes de services sur tout le territoire. Notre approche est aussi beaucoup plus axée sur les services sociaux et sur une plus grande implication des organismes sans but lucratif et communautaires.

Mme Colak semblait manquer de temps, et j'aimerais lui en donner un peu plus pour explorer cette avenue, compte tenu du fait que nous avons actuellement des résultats très probants, qu'un lien très étroit se tisse et que nous avons du succès auprès des entreprises. Il semble que les entreprises veuillent embaucher de plus en plus d'immigrants. Il y a des compétences académiques de base et des qualifications qui sont nécessaires. Pour la plupart des emplois, on cherche des personnes ayant des connaissances générales. On ne demandera pas la même chose à un plombier qu'à un ingénieur. J'aimerais vous donner un peu plus de temps pour continuer votre exploration sur le suivi nécessaire, ce qu'on pourrait appeler le « service après vente ».

[Traduction]

**Mme Alice Colak:** Merci.

Je regrette de ne pouvoir vous répondre en français et je vais donc le faire en anglais. L'anglais est ma deuxième langue, mais beaucoup d'entre nous avons été de nouveaux arrivants à un moment donné.

**Mme Meili Faille:** Moi aussi.

**Mme Alice Colak:** Beaucoup de services qui sont offerts sont des services fonctionnant selon un fort volume. Nous avons tendance à traiter un très grand nombre de gens très rapidement. Nous devons adopter une approche beaucoup plus personnalisée et professionnelle. Cela modifierait considérablement la manière dont les organisations sont financées, le montant des fonds qui sont accordés, etc. Cette approche exigerait beaucoup plus de temps; cela prendrait aussi beaucoup de main-d'œuvre. Mais les résultats seraient beaucoup plus positifs pour les nouveaux arrivants, les employeurs et la société. Nous perdons beaucoup en n'utilisant pas pleinement les talents et les compétences des nouveaux arrivants.

Mon autre point est que l'orientation de carrière, le soutien au chapitre de l'éducation, devrait survenir non pas en même temps que l'évaluation des titres de compétence, mais plutôt assez rapidement après l'arrivée. Nous constatons que si cela se fait des mois ou des années plus tard, les gens se perdent dans le système. Ils deviennent frustrés et nous en perdons un grand nombre.

Ce sont donc les deux arguments que nous voulions invoquer : la nécessité d'un suivi professionnel et à long terme, autant auprès des particuliers que des employeurs; et le besoin d'assurer une communication interculturelle dès le début auprès des employeurs.

**M. Bill Siksay:** Je remercie M. Okelu de nous avoir rappelé l'existence de l'Accord sur le commerce intérieur. C'est un rappel utile, et je vais l'examiner de plus près moi-même.

Monsieur Nanuan, les termes très forts que vous avez employés ne m'ont pas laissé indifférent—l'effondrement de l'estime de soi, les réalisations de toute une vie rendues inutiles. Ce sont là des termes très forts, mais je comprends ce qui vous motive.

Hier, un professeur d'ingénierie de Calgary nous a donné un exemple. Un grand nombre de centres d'appels qui fournissent une information technique sont en fait situés en Inde, et les ingénieurs canadiens et autres experts techniques appellent en Inde pour obtenir de l'aide sur les programmes. Cependant, les personnes qui les aident ne trouveraient pas d'emploi ici au Canada parce que leur formation ou leur accréditation ne serait pas reconnue. C'est plutôt ironique.

On évoque constamment l'obligation d'avoir une expérience canadienne. Je trouve cela extrêmement suspect. Quelle preuve a-t-on que l'absence d'expérience canadienne est préjudiciable au milieu de travail? Des études ont-elles montré que des gens sans expérience canadienne ont détruit un milieu de travail? Y a-t-il des entreprises qui ont éclaté parce qu'elles avaient embauché trop de personnes sans expérience canadienne?

Ma propre expérience est peut-être restreinte, mais j'accueille régulièrement dans mon bureau des stagiaires de Grande-Bretagne et d'Ukraine. Ils arrivent avec un certain bagage d'habiletés qui a enrichi le bureau, car ils ont une perspective différente. Ils n'ont pas d'expérience canadienne, mais leurs compétences de base et leurs intérêts en ont fait un atout précieux pour le bureau, presque sans exception et ce, depuis des années, dans un contexte politique et parlementaire.

Y a-t-il des documents au sujet de la valeur de l'expérience canadienne, ou du préjudice lié à son absence?

• (1615)

**M. Ralph Paufler:** Si vous voulez bien, je vais commencer à répondre, et certains de mes collègues pourront m'aider quelque peu.

On a mentionné tout à l'heure que l'un des facteurs importants en l'occurrence est la familiarité. Face à un choix, on choisit ce que l'on connaît. À l'heure actuelle au Canada—et ce sera le cas en Alberta et dans les autres provinces au cours des quelques prochaines années, on fait face à une grave pénurie de main-d'oeuvre « familière », de sorte que les immigrants commencent à paraître plus attrayants.

L'expérience canadienne a un peu la même fonction qu'un premier emploi pour un jeune. Elle illustre l'attitude professionnelle, l'éthique, la capacité de se présenter au travail tous les matins—toutes ces choses très fondamentales.

En conséquence, toutes les initiatives susceptibles d'ouvrir des portes dans divers secteurs, de multiplier les possibilités—, que ce soit sous forme de stages, de mentorats ou de placements en milieu de travail—ne peuvent que contribuer à améliorer la situation.

Les grandes entreprises ne veulent rien savoir de la paperasse nécessaire pour obtenir, au plan financier, des subventions ou des incitations salariales. De petites entreprises peuvent en tirer parti. À cet égard, le gouvernement fédéral peut donner un coup de pouce au plan de l'organisation, toute la ville de Toronto l'a fait en vertu du modèle TRIEC, et ainsi aider les provinces et les villes qui tentent d'attirer des immigrants. Il peut notamment intervenir auprès du secteur industriel et d'organisations comme la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et l'Association des manufacturiers canadiens. Ce serait un moyen d'intéresser les employeurs et de les amener à accepter ce qu'ils ne connaissent pas.

La formation s'acquiert dans n'importe quel pays. L'ensemble des compétences est bien souvent très similaire. À l'occasion, certains programmes de transition sont nécessaires—aux plans de la technique, de la langue et de la sensibilisation à la culture canadienne, mais l'endroit le plus favorable à cette intégration est manifestement le lieu de travail.

À l'heure actuelle, nous offrons des programmes de transition qui nous procurent bien des avantages. Premièrement, ici en Alberta, ils nous permettent de donner une valeur canadienne aux titres et compétences de la personne grâce à notre association avec l'institut de technologie du nord de l'Alberta, un établissement très réputé. En outre, nos candidats sont accueillis par un organisme réglementaire, la Société des techniciens en ingénierie de l'Alberta. Immédiatement, la personne qui bénéficie de ces deux avantages devient plus

familière, sans compter que ses aptitudes à communiquer sont meilleures.

**M. Bill Siksay:** Puis-je vous interrompre une seconde? Faisons-nous les choses à l'envers? Devrions-nous avoir des programmes de transition pour les employeurs plutôt que pour les nouveaux arrivants? Est-ce là où se situe le problème? Ou y a-t-il une carence au niveau des antécédents et de la formation des immigrants?

**M. Ralph Paufler:** Les deux.

**Mme Heather Plaizier:** Comme vous l'avez dit, nous avons vécu des expériences très positives lorsque l'embauche de personnes de cultures étrangères a enrichi un milieu de travail. Mais il faut qu'il y ait une volonté en ce sens, et je pense qu'il faut avoir des attentes réalistes quant aux efforts que cela nécessite si l'on veut élargir notre perspective, notre façon de voir les choses. En ce sens, je pense que les employeurs canadiens bénéficieraient effectivement de programmes de transition qui leur permettraient de mieux comprendre que ce n'est pas simplement parce qu'on embauche une personne qu'elle s'acquittera de son travail précisément de la manière dont on le souhaite. Ces employés peuvent avoir une optique ou une façon de communiquer différentes.

**Mme Genai McLeod:** Je fais sans doute partie d'une minorité, mais je suis née et j'ai été élevée sur une ferme en Alberta. L'une des choses que j'ai comprises, c'est qu'il existe une identité canadienne unique au sein de la culture d'entreprise au Canada, identité que j'ai tenue pour acquise. Et même si certains employeurs ont manifesté une ouverture à la diversité et à l'enrichissement en se prévalant de la possibilité d'accueillir ces professionnels—RBC serait un exemple dans la région de Toronto, par l'entremise de TRIEC. B.C. Hydro est une autre société remarquable qui a mis en oeuvre d'excellents programmes de stages en milieu de travail, mais un certain immobilisme perdure. Que ce soit au niveau de l'industrie ou des associations, cette mentalité est toujours là.

Le sujet m'intéressait personnellement. Je me suis donc renseignée et dans l'édition de novembre du *Toronto Star*, j'ai pris connaissance d'une enquête menée auprès de plus de 2 000 employés, à la suite de laquelle on a affirmé que l'expérience étrangère n'était pas à la hauteur. On continue de faire des recherches pour essayer de comprendre pourquoi il en est ainsi. Je ne voudrais pas qu'on croit que je souscris à cette affirmation, mais je pense que cela prouve qu'on reconnaît qu'une certaine intégration doit se faire.

Nous mettons beaucoup l'accent sur les médecins, les infirmières et les ingénieurs, mais il y a aussi les avocats, les comptables et les enseignants. Récemment, l'un de mes professeurs a dit : « Votre système d'éducation est très différent. » Cela nous donne un bon aperçu des efforts de transition qui s'imposent. Et peut-être faut-il que l'initiative vienne de l'employeur.

• (1620)

**M. Bill Siksay:** Merci.

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Siksay.

Docteur Fry.

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

Je suis contente que nous ayons abordé le sujet de l'expérience canadienne. À mon avis, vous avez très bien expliqué le problème. Par exemple, le système des soins de santé canadien fonctionne d'une façon très différente. Dans bien des pays étrangers, un pharmacien broie les médicaments et ensuite, remplit les ordonnances. Ici au Canada, de nombreux pharmaciens sont présentement des dispensateurs de soins primaires. Les clients entrent dans une pharmacie et demandent au pharmacien quoi faire pour soulager un problème qui les afflige. Bien des gens n'ont jamais été appelés auparavant à traiter ainsi avec une personne, sur une base individuelle; cela n'a jamais fait partie de leur formation.

D'après les syndicats, même un travail aussi simple que celui de camionneur peut faire problème. Quelqu'un qui a un permis de camionneur dans un autre pays arrive ici mais ne peut tout simplement pas conduire sur des routes vallonneuses recouvertes de neige parce qu'il n'a jamais conduit en hiver auparavant. Ce sont de petites choses, qui exigent par exemple... Je peux vous dire qu'un chauffeur de Colombie-Britannique ne pourrait pas conduire à Calgary.

Certaines compétences exigent une courte période de transition alors que d'autres exigent une adaptation plus longue, au cas par cas. L'« expérience canadienne » est un élément important qui revient constamment dans la bouche des employeurs. Pour bon nombre d'entre eux, cela a trait aux attentes des Canadiens face à un produit ou un service. Les attentes des Canadiens en matière de service sont très différentes de celles qui existent ailleurs.

Le gouvernement fédéral a un rôle à jouer, comme Ralph l'a dit, et nous avons déjà commencé à mettre en oeuvre des modèles d'évaluation pancanadiens avec les organismes de réglementation qui sont prêts. Les médecins sont en train d'en développer un, et nous aidons les infirmières à en mettre un au point, etc. Mais pour ce qui est de l'expérience, c'est un volet pour lequel un grand nombre d'employeurs du secteur privé, particulièrement les chefs de petites et moyennes entreprises, n'ont pas les ressources voulues. Ils ne peuvent faire de la formation en cours d'emploi ou favoriser l'apprentissage par l'expérience parce que leur entreprise est trop petite. Les grandes sociétés appliquent les meilleures pratiques. McCain Foods et Palliser et bien d'autres font de l'excellent travail. D'ailleurs, vous avez mentionné RBC, entre autres. Mais les petites et moyennes entreprises qui embauchent la majeure partie des travailleurs ont un problème énorme.

Nous avons des fonds et des programmes de transition, mais il demeure difficile de faire affaire avec certains employeurs qui ne veulent pas y avoir accès car ils sont persuadés qu'ils n'ont pas, dans leur propre système, les ressources humaines potentielles pour appliquer ces programmes.

Avez-vous des solutions?

**Mme Genai McLeod:** En supposant que j'ai bien compris la question, pour ce qui est des dirigeants de petites et moyennes entreprises, je pense que si on leur offrait certaines ressources—en l'occurrence, des ressources financières—, ce serait un bon moyen de les inciter à faire l'essai. En général, dans mes rapports avec les employeurs, j'ai tenté de bâtir une confiance. Un grand nombre de nos succès sont attribuables à la relation que chaque membre de notre équipe a avec le bassin d'employeurs avec lesquels nous travaillons.

Si nous pouvions avoir accès à un mécanisme qui rendrait la chose un peu plus lucrative, je pense que nous aurions un meilleur rendement sur notre investissement car à la suite d'un succès, le bouche à oreille ferait son oeuvre et le mot se répandrait dans les

petites associations que l'embauche d'immigrants est une très bonne chose, un atout concurrentiel.

**L'hon. Hedy Fry:** D'après certains dirigeants de petites entreprises, même un crédit d'impôt ne ferait pas de différence à leurs yeux car ils sont tout simplement dans l'impossibilité d'appliquer de tels programmes. Y aurait-il quelqu'un dans des organisations comme la vôtre, Ralph, qui pourrait apporter cet appoint, qui pourrait s'occuper du volet ressources humaines pour eux?

• (1625)

**M. Ralph Paufler:** Oui. Il existe une nouvelle application très intéressante d'une ancienne technologie qui se répand partout au pays à l'heure actuelle après avoir conquis l'Amérique il y a environ deux ans. Il s'agit de « portefeuilles électroniques ». La plupart d'entre nous qui avons oeuvré d'une façon ou d'une autre dans le domaine de l'éducation permanente comprennent le concept de l'élaboration d'un portefeuille, le portefeuille étant une description très détaillée de ses antécédents de travail, etc.

À l'heure actuelle, nous collaborons avec un groupe qui tente d'obtenir du gouvernement fédéral un financement national pour mettre au point un système de portefeuille électronique. L'idée de se servir de cette technologie pour les professionnels immigrants est géniale. C'est pratiquement comme si ce concept avait été fait sur mesure pour eux. Grâce à un portefeuille électronique, un candidat peut décrire son expérience professionnelle, peu importe dans quel pays elle a été acquise. Il peut décrire sa scolarité. Il peut ajouter des hyperliens—c'est pratiquement un mini site Web—en direction de l'université qu'il a fréquentée et comparer les cours qu'il a pris à ceux de l'Université de l'Alberta, des liens aussi vers son employeur qui pourraient illustrer les projets auxquels il a travaillé. Soudainement, l'expérience des immigrants devient pertinente aux yeux de l'employeur.

C'est vraiment formidable pour les petits employeurs. Suncor n'a pas le temps de fouiller dans une banque de portefeuilles électroniques, mais si j'embauche deux personnes par année dans un champ d'activités techniques, je peux visiter la banque de portefeuilles électroniques et y fureter pour y trouver des gens qui ont l'expérience professionnelle voulue. Je sors le portefeuille d'un candidat, je lis la description de ses antécédents et je constate qu'il a travaillé exactement sur les mêmes choses qui se font ici. Il y a peut-être des problèmes linguistiques ou des différences culturelles dont il faudra tenir compte, mais c'est le genre de choses qu'on peut régler en milieu de travail. Mettons-les au travail; faisons-les venir ici pour nous aider.

Nous sommes très excités par le potentiel que représente le portefeuille électronique pour jeter des ponts vers les petits et moyens employeurs.

**Mme Heather Plaizier:** J'ajouterais rapidement que nous avons un lien entre le nouvel arrivant et l'employeur. Si les petites et moyennes entreprises sont au courant qu'un soutien est disponible, que ce soit sous forme de services d'orientation professionnelle, de mentorat pour quelqu'un qui travaille dans le domaine mais qui n'est pas nécessairement sur place, d'interventions interculturelles, de médiation, advenant que des problèmes surgissent, si elles savaient que ces services de soutien sont accessibles dans la collectivité, je pense que cela aiderait aussi énormément.

**Le président:** Madame Grewal.

**Mme Nina Grewal:** Merci, monsieur le président.

Je vous remercie tous de votre temps et de vos exposés.

M. Nanuan a mentionné dans sa présentation que d'une part, nous avons une pénurie de compétences et que d'autre part, il y a des médecins qui sont pompistes et des avocats qui sont chauffeurs de taxi. Que faut-il faire?

**M. Sital Nanuan:** Je préconise que le gouvernement fédéral ou provincial assure la transition. Les pouvoirs publics devraient accorder certains incitatifs aux entreprises du secteur industriel pour que lorsqu'elles embauchent de nouveaux arrivants, elles aient le loisir de les former pendant les deux ou trois premiers mois. De cette façon, le fardeau n'incombe pas à l'industrie et il est très facile pour le nouvel arrivant de faire sa place, d'obtenir l'emploi car le plus gros problème qui se pose ici c'est qu'au départ, le nouvel arrivant est pénalisé parce que les entreprises sont souvent parties intégrantes de l'expérience canadienne.

Je dis souvent que deux et deux font quatre partout, peu importe où l'on se trouve. On peut aller en Inde, en Chine ou même en Colombie. Peu importe le pays où vous allez, deux plus deux feront toujours quatre. C'est la même chose au Canada. Deux plus deux égale toujours quatre.

Je suis ingénieur de formation et je peux vous parler de cette profession qui est régie par des codes, comme ceux de l'American National Standards Institute, sauf qu'on les appelle maintenant les codes ASME, soit l'American Society of Mechanical Engineers. Je le répète, la profession est gouvernée par ces codes. Dans la plupart des pays, ces codes sont en vigueur, toutes les normes internationales sont appliquées. Par conséquent, il n'est pas très compliqué pour des ingénieurs expérimentés de venir ici et de commencer à travailler, pour autant que les entreprises veulent bien les embaucher.

**Mme Nina Grewal:** Y a-t-il quelqu'un d'autre qui voudrait reprendre à la même question?

**Le président:** J'écoute la discussion, et je pense à certaines choses qui se font dans ma circonscription. Nous avons deux universités : l'Université de Waterloo et l'Université Wilfrid Laurier. L'autre établissement d'enseignement est le Collège Conestoga. L'éducation est une composante importante de l'économie locale et de ce que nous faisons au plan régional.

Étant donné que les universités sont des institutions passablement autonomes, tout comme le collège, la reconnaissance des crédits des unes et des autres cause des difficultés. C'est un domaine qui relève de la compétence des provinces, et il y a passablement de gaspillage à cet égard. J'ai souvent réfléchi au problème. Pourquoi n'accorde-t-on pas des crédits pour les cours pris au collège aux étudiants qui veulent entrer à l'université, et vice versa?

L'Université de Waterloo est bien connue maintenant, mais à l'époque où je l'ai fréquentée, il y a de cela bien des années, il était beaucoup plus facile d'y entrer que ce n'est le cas maintenant si je voulais y aller. Comme vous le savez sans doute, c'est cette institution qui a inventé le programme d'éducation co-op. À l'époque, c'était un concept totalement nouveau et tout le monde a considéré ses auteurs comme des hérétiques. Je me souviens que l'Université de London a commencé à ce moment-là.

Même au Canada, notre bilan n'est guère reluisant pour ce qui est de reconnaître les compétences des institutions provinciales et de les transférer dans d'autres établissements. En fait, notre défi est celui d'une société fondée sur l'acquisition continue du savoir. Les gens doivent continuellement actualiser leur formation. Il faut que nous fassions les choses comme il le faut sinon, nous allons manquer le bateau. Nous vivons dans une économie mondiale. L'expérience internationale est un atout formidable, et c'est l'un de nos points forts.

● (1630)

**M. Sital Nanuan:** À l'heure actuelle, les ingénieurs doivent tous les ans consacrer environ 80 heures à leur perfectionnement professionnel. Nous devons lire des magazines et des articles spécialisés et prononcer ensuite des conférences sur ces sujets particuliers.

En ce qui concerne l'Université de Waterloo, j'y ai pris un cours en 1976. Pendant environ cinq ans, j'ai fréquenté l'Université de Waterloo.

Lorsque je suis arrivé d'Inde, j'étais diplômé de l'Université du Punjab. Ici au Canada, les universités m'accordaient l'équivalence. Il était possible d'être admis là où nous le voulions. Mais les associations provinciales nous refusaient l'équivalence pour nos diplômes. C'est là où se situait le problème à cette époque. Je pense que c'est encore la même chose. Rien n'a changé.

On m'a demandé de passer quatre examens, et je l'ai fait au cours de la première année. Je n'ai pas eu de problème à les réussir. Ensuite, j'ai suivi un cours à l'Université de Toronto et d'autres cours professionnels sur le droit canadien, l'économie, la gestion, des cours de ce genre.

À mon avis, c'est au niveau des associations que tout bloque. Même si j'étais accrédité en Ontario, l'Alberta a refusé de m'accepter à un moment donné. Lorsque j'ai précisé que je ne demandais pas une nouvelle accréditation, mais uniquement un transfert, ma demande a alors été acceptée.

Un de mes cousins est ici, chez EPCOR. Il possède une maîtrise de l'Université du Punjab et il en a obtenu une autre de l'Université de la Saskatchewan. Encore une fois, l'association a exigé qu'il passe le test TOEFL.

C'est là le problème, et il perdure. Il n'a pas encore disparu.

**Le président:** Merci.

Monsieur Temelkovski.

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

Monsieur Singh, lorsque vous avez mentionné que deux et deux font quatre, cela m'a rappelé l'histoire d'un père qui avait deux garçons et une fille. Un garçon était ingénieur, l'autre avocat et la fille était comptable. Il a demandé à l'ingénieur ce que faisait deux et deux, et l'ingénieur a répondu quatre. Il a posé la même question à son autre fils, l'avocat, qui a répondu, bien sûr, quatre. Lorsqu'il a interrogé sa fille, la comptable, elle a répondu : «Quel résultat souhaitez-vous? »

Parfois, il faut voir au-delà des titres et compétences. Il faut avoir la volonté d'aller au-delà des limites de son diplôme.

Je voulais poser une question à Dianne. Elle a mentionné que les agents d'immigration à l'étranger induisaient les candidats en erreur au sujet des débouchés au Canada. Est-ce un problème répandu?

**Mme Dianne Nielsen:** Je tiens cette information des nouveaux immigrants dans notre classe qui suivaient un cours d'aide-infirmière ou d'aide-soignante et qui avaient déjà des diplômes de leurs pays d'origine. Elles m'ont expliqué qu'elles sont venues ici grâce au système de points d'appréciation. L'agent d'immigration leur a dit qu'elles n'auraient aucun problème à faire reconnaître leurs titres de compétence n'importe où au Canada une fois qu'elles auraient appris l'anglais. Leur source d'information était cet agent d'immigration.

• (1635)

**M. Lui Temelkovski:** Vous avez aussi mentionné que les associations professionnelles sont strictes.

**Mme Dianne Nielsen:** Oui, et les critères varient d'une province à l'autre. Je suis infirmière et je sais qu'il faut être accréditée dans chaque province. Il n'y a pas de réciprocité au niveau de la reconnaissance professionnelle d'une province à l'autre, comme on l'a dit. Nous l'avons certainement constaté.

Dans notre secteur, particulièrement pour ce qui est des soins prolongés, nous dépendons des nouveaux immigrants des Philippines et des pays asiatiques pour accroître notre main-d'oeuvre. Il y a parmi eux des personnes qui ont une formation très pointue, qui parlent la langue couramment et qui ne sont pas en mesure d'obtenir la reconnaissance de leurs compétences. Notre association et les employeurs mettent en commun leurs ressources pour aider ces personnes, par l'entremise d'agences, à recevoir leur accréditation.

**M. Lui Temelkovski:** Je sais que vous ne pouvez parler au nom des associations, mais vous pouvez peut-être nous donner votre opinion. Les infirmières seraient-elles en faveur d'une norme d'association nationale, si l'on prenait la norme de l'Alberta et qu'on la nationalisait? Serait-il plus facile pour les nouveaux candidats qui arrivent de l'étranger d'obtenir leur accréditation s'ils avaient affaire à un organisme unique?

**Mme Dianne Nielsen:** Ce serait excellent.

**M. Lui Temelkovski:** Votre association offrirait-elle une initiative comme celle-là?

**Mme Dianne Nielsen:** Oui. D'ailleurs, je crois que l'AARN, qui est représentée ici aujourd'hui déploie des efforts en ce sens. Il y a de cela des années, les infirmières canadiennes pouvaient exercer leur profession partout au Canada sans devoir renouveler leur accréditation.

Nos examens étaient des examens américains. Nous devons nous rendre aux États-Unis pour les passer. Maintenant, je ne sais plus trop quel est le processus. Chose certaine, dans le domaine du recrutement, notre association trouverait cela excellent.

**M. Lui Temelkovski:** Qu'en est-il des ingénieurs?

**M. Sital Nanuan:** Oui, nous avons le CCI.

**Mme Dianne Nielsen:** Le collègue des médecins a aussi...

**L'hon. Hedy Fry:** Non, il y travaille. Il n'en a pas encore.

**Mme Dianne Nielsen:** Oh, je pensais qu'il y avait un examen national.

**L'hon. Hedy Fry:** Il y a un examen national, mais pas d'accréditation nationale.

**M. Lui Temelkovski:** Merci.

**M. Ralph Paufler:** Puis-je faire un bref commentaire?

L'un des éléments qui suscitent la confusion chez un grand nombre d'immigrants, c'est que le Conseil canadien des ingénieurs est l'organisme qui évalue leurs titres et compétences lorsqu'ils présentent leur candidature pour immigrer et accorde les points

alloués à leur demande. De là à se dire que si le Conseil canadien des ingénieurs me reconnaît en tant qu'ingénieur, c'est dans la poche, il n'y a qu'un pas que franchissent bien des candidats.

Il arrive souvent que l'on prenne ses désirs pour des réalités. Un grand nombre d'immigrants qualifiés se plaignent d'avoir été induits en erreur, que ce soit délibérément ou accidentellement, car on ne leur a pas fourni suffisamment d'information. Parfois, cela les amène à rêver en couleurs. Ce sont des choses comme celles-là qui créent la confusion et l'alimentent dans l'esprit de bien des gens.

**Le président:** Merci.

Je pense que l'une des conclusions que l'on peut tirer de tout ce qui s'est dit ici, c'est que mieux nous communiquerons l'information, plus nous fournirons de renseignements concrets aux candidats potentiels, plus nous les orienterons convenablement, mieux ce sera.

**L'hon. Hedy Fry:** Voici un élément intéressant sur lequel il vaudrait la peine de s'attarder. Statistique Canada a effectué une enquête post-censitaire sur les raisons qui avaient poussé les immigrants à venir au Canada, particulièrement ceux qui s'étaient plaints de ne pas avoir trouvé du travail dans leur profession. La raison principale n'était pas simplement le travail. À Vancouver, la première raison était le climat, la deuxième le mode de vie, la troisième la famille et la quatrième le travail. Au Québec, la première raison était la langue, la deuxième le mode de vie, la troisième la famille et la quatrième la recherche d'un emploi. À Toronto, la recherche d'un emploi venait au deuxième rang, après la famille.

Autrement dit, les gens viennent ici pour des raisons diverses. Rien n'est noir et blanc. Les êtres humains sont complexes. On vient ici en quête de quelque chose. Bien des gens qui viennent ici en tant que soutien de famille, qui ont trouvé un emploi et qui travaillent sont souvent accompagnés, s'ils ont un diplôme d'études supérieures, d'une conjointe et de jeunes adultes de 21 ou 22 ans qui eux aussi ont des diplômes d'études postsecondaires. Ils ne sont pas venus ici en tant que soutien de famille. Et maintenant, ils cherchent un emploi. Bon nombre d'entre eux affirment qu'on leur a dit : « Nous avons besoin de titulaires de doctorat au Canada; si vous venez avec votre père, vous pourrez trouver du travail. »

C'est un problème complexe.

• (1640)

**Le président:** Merci beaucoup. Votre intervention est très appréciée.

Je vais donner la parole à Rahim Jaffer. Il est membre de notre comité permanent et nous tenons nos audiences dans sa communauté. Je vais lui donner le dernier mot.

**M. Rahim Jaffer:** Merci, monsieur le président.

Je tiens à remercier tous nos témoins aujourd'hui. Comme je l'ai dit, j'ai remarqué que certains d'entre vous se sont présentés à divers moments de la journée pour écouter. Nous vous remercions de votre patience et du temps que vous avez pris pour présenter des exposés d'une grande qualité.

Je suis heureux que le président m'ait accordé le dernier mot car il est très agréable d'accueillir le comité permanent ici à Edmonton et d'entendre autant de citoyens d'Edmonton exprimer leurs préoccupations. Plusieurs sujets différents ont été abordés et on nous a fait de multiples suggestions intéressantes qui, comme vous le savez, seront intégrées dans notre rapport une fois que le comité permanent aura terminé ses audiences. Nous poursuivrons nos consultations au cours des deux prochaines semaines. Une fois le rapport rédigé, nous veillerons à vous en envoyer un exemplaire. En outre, nous sommes impatients de partager le fruit de ces consultations avec la Chambre des communes.

Encore une fois, je tiens à remercier tous mes collègues qui ont pris le temps de venir ici. Dommage que l'échéancier ait été aussi serré. Nous aurions voulu vous permettre de découvrir un peu la ville d'Edmonton. Étant donné que vous êtes arrivés hier soir vers 21 heures ou 21 h 30, nous n'avons pas eu beaucoup de temps cette fois-ci pour vous faire visiter. Espérons que la prochaine fois nous pourrons vous divertir.

En conclusion, merci à tous les participants.

**Le président:** Merci.

La séance est levée.

---







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

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

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

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

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

---

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

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