



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

CIMM • NUMÉRO 058 • 1^{re} SESSION • 38^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 5 mai 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 5 mai 2005

• (1110)

[Traduction]

Le président (L'hon. Andrew Telegdi (Kitchener—Waterloo, Lib.)): Je déclare la séance ouverte.

Avant d'aborder notre ordre du jour, je veux informer tous les membres du comité que le projet de loi S-2, sur les Canadiens qui ont perdu leur citoyenneté, a été adopté à la Chambre hier à la majorité. On attend maintenant un projet de loi gouvernemental auquel il sera en quelque sorte associé pour recevoir la sanction royale. Espérons donc que nous recevrons un projet de loi ministériel que nous pourrions adopter.

Vous connaissez tous Don Chapman. Il est assis là-bas et il a fait du très bon travail dans ce dossier, de même que Magali Castro-Gyr. Elle a également travaillé très fort à ce dossier. C'est extra quand une question est enfin réglée, et nous les remercions beaucoup.

Des voix: Bravo!

Invitez-nous à votre cérémonie de citoyenneté, Don. Nous voulons être présents. Ce sera une grande occasion.

Nous entendrons maintenant nos témoins. La séance porte sur les compétences acquises à l'étranger. Nous allons commencer par Terry-Anne Boyles.

Chaque intervenant aura sept minutes, après quoi nous passerons aux questions.

Mme Terry-Anne Boyles (vice-présidente, Services aux membres et politique publique, Association des collèges communautaires du Canada): Merci. Bonjour.

C'est un plaisir d'être ici aujourd'hui au nom de l'Association des collèges communautaires du Canada.

L'association représente tous les collèges communautaires, collèges universitaires, instituts de technologie et cégeps au Canada—en tout, 155 établissements dont les campus sont répartis dans plus de 900 localités canadiennes.

L'immigration est l'une des quatre priorités stratégiques de notre conseil d'administration, dans le cadre de notre mandat général qui est d'être la voix des collèges du Canada sur la scène nationale et internationale. C'est donc avec grand plaisir que nous comparaissons aujourd'hui. Notre association compte environ 60 employés et nous sommes heureux de dire que 15 de nos employés sont nés à l'étranger et ont immigré au Canada à l'âge adulte, ce qui nous donne une grande abondance de ressources à l'interne pour faire notre travail au nom de nos établissements membres.

Au niveau de leurs effectifs, les établissements eux-mêmes reflètent probablement les autres organisations dans notre pays, où les immigrants ont généralement tendance à occuper des emplois de premier échelon ou intermédiaires et ne se retrouvent pas encore parmi les rangs des cadres supérieurs. C'est un domaine auquel nous travaillons dans le cadre d'une étude nationale que nous faisons sur

nos collèges en tant qu'employeurs. Nous allons nous y employer au cours des 18 prochains mois.

Cependant, dans le domaine de l'immigration et de l'établissement des réfugiés, les collèges et instituts du Canada ont travaillé en partenariat avec le gouvernement fédéral, avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et avec les organisations qui sont au service des immigrants presque depuis leur création, il y a bien 30 ou 35 ans dans la plupart des régions du pays. Ces partenariats se situent partout, depuis les grandes agglomérations jusqu'aux villes moyennes comme Red Deer, au niveau des programmes d'établissement des réfugiés et de divers programmes dans de petites localités du Manitoba dans le domaine des travailleurs qualifiés ou des localités nordiques dans le secteur des sables bitumineux, par exemple. Nous avons donc un riche bagage d'expérience et une grande capacité dans l'ensemble du Canada.

Je vais vous donner l'exemple d'un grand collège urbain, pour vous mettre en contexte et vous montrer à quel point cela s'inscrit dans l'ensemble du système, nommément le Collège Centennial dans le secteur de Scarborough à Toronto. C'est un très grand établissement et 40 p. 100 de l'actuel effectif étudiant a une langue maternelle autre que l'anglais ou le français, et je parle seulement des étudiants à plein temps, sans compter les étudiants qui apprennent une langue seconde et qui suivent des programmes de préparation au marché du travail. Dans les programmes techniques et des affaires, ce chiffre pour la langue maternelle se situe autour de 50 p. 100. Il y a 100 groupes multiethnoculturels autodéclarés et plus de 80 langues sont parlées sur le campus. On peut donc dire que dans un endroit comme Scarborough, l'immigration est un phénomène généralisé, qu'il s'agisse de nouveaux immigrants ou d'immigrants établis de longue date.

Je sais que d'autres groupes qui ont témoigné devant le comité ont traité de questions de portée plus générale sur l'immigration et l'établissement des immigrants. Pour notre part, nous voulons traiter spécifiquement de la reconnaissance des titres de compétences et de l'expérience de travail acquise à l'étranger, mais nous voulons contextualiser le tout dans une étude plus étendue que nous avons effectuée. Dans vos trousseaux, vous trouverez dans la pochette de gauche le texte de notre mémoire pour la séance d'aujourd'hui et dans la pochette de droite les résultats de notre enquête et notre diagnostic sur l'ensemble du système.

Nous avons entrepris de faire cette enquête et ce diagnostic l'année dernière, avec l'appui de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et d'une table ronde nationale qui incluait nos partenaires des organisations au service des immigrants, les gouvernements fédéral et provinciaux, etc. C'est la base du travail de perfectionnement professionnel et de notre travail avec d'autres groupes d'un bout à l'autre du pays. Ce document se trouve dans la pochette de droite et on y aborde aussi tout un éventail d'autres questions de portée plus générale : les obstacles et possibilités, les défis, la manière dont les collèges contribuent à la solution.

J'attire votre attention sur le modèle de processus que nous utilisons. C'est un modèle très complexe, mais il illustre clairement qu'à nos yeux, les processus d'évaluation sont un élément d'un contexte plus général pour ce qui est de la reconnaissance des titres acquis à l'étranger. Il montre aussi que nous considérons le portail de l'immigration du Canada comme une ressource clé, non seulement pour les immigrants potentiels au Canada et les immigrants réels, mais pour nous tous qui travaillons dans ce domaine, pour que nous ayons un guichet unique permettant d'accéder à toutes les ressources et, en l'occurrence, les ressources et les partenaires dans le dossier de la reconnaissance des diplômés étrangers.

• (1115)

Dans le cadre de notre travail et de notre réflexion sur l'ensemble du système, nous avons fait beaucoup de travail et pris en compte les travaux effectués par la Fondation Maytree ces dernières années. Et nous le percevons comme un modèle multidimensionnel par lequel tous les groupes pourraient se mettre en liaison et examiner la manière dont chacun travaille avec les immigrants et les réfugiés au Canada.

J'ai fait ressortir dans le mémoire plusieurs domaines où nous travaillons en partenariat avec un certain nombre d'organisations. Nous traitons de l'apprentissage et du travail qui se fait déjà et de la valeur du programme Sceau rouge pour assurer la mobilité pancanadienne, mais aussi de certaines difficultés dans ce domaine. Nous traitons du travail qui se fait actuellement et de l'élan qui commence à prendre forme dans les organismes de réglementation, dont beaucoup assurent la réglementation des programmes et des collèges et instituts—quoique cela se situe plutôt autour de 15 p. 100 de l'ensemble des immigrants—de sorte que nous avons consacré plutôt notre attention aux secteurs non réglementés.

Nous accordons une attention particulière aux conseils industriels nationaux et aux conseils sectoriels mis en place par Développement des ressources humaines. Et il est certain que le conseil sectoriel du tourisme qui comparait aujourd'hui est un partenaire essentiel et illustre bien le type de travail que font les conseils sectoriels des ressources humaines formés de représentants patronaux et syndicaux, de même que d'autres enseignants de nos collèges, pour ce qui est de l'adoption de normes professionnelles nationales, pour la promotion, du travail dans le domaine de l'établissement des immigrants et l'évaluation des titres, et nous pouvons tous travailler en partenariat. C'est un élément très important du travail de l'association.

À ce sujet, nous valorisons particulièrement l'unité des titres étrangers à Ressources humaines et Perfectionnement des compétences Canada, en particulier dans les lieux de travail. C'est là que son travail est complémentaire du nôtre avec les conseils sectoriels et d'autres partenaires qui travaillent à l'intégration du marché du travail au Canada. Et c'est tout ce dont nous avons besoin. Une grande coordination nous donne certainement un outil nous permettant d'unir nos efforts.

Dans le document, je traite aussi des niveaux de compétences linguistiques, que beaucoup d'établissements, de secteurs industriels, etc., commencent à utiliser comme base. Je traite aussi d'un projet à l'étranger. L'initiative à l'étranger bénéficie des ressources qui existent déjà dans les collèges, instituts, universités et d'autres partenaires à l'étranger pour faire du travail préalable à l'arrivée au Canada. Ensuite, je formule des recommandations qui nous permettraient d'accélérer la capacité des collèges et instituts du Canada.

Je me ferai un plaisir de répondre à toute question sur l'un ou l'autre de ces sujets ou de revenir témoigner devant le comité.

• (1120)

Le président: Merci beaucoup.

Nous entendrons maintenant David Onyalo.

M. David Onyalo (directeur national, Département d'anti-racisme et droits de la personne, Congrès du travail du Canada): Je vous remercie d'avoir invité le Congrès du travail du Canada à témoigner aujourd'hui.

Comme l'a dit mon collègue Hassan Yussuff, je vais faire un exposé oral, après quoi nous allons, en nous fondant sur l'ensemble de nos déclarations sur la citoyenneté et la reconnaissance des titres étrangers, rédiger un mémoire que nous ferons parvenir au comité. Hassan Yussuff prévoyait être présent, mais malheureusement, au moment même où il se préparait en vue de sa comparution, il a dû se rendre à une réunion d'urgence. Il me prie de transmettre ses excuses.

Je voudrais tout d'abord dire que pour rendre justice aux questions qui ont été soulevées quant à la reconnaissance des titres de compétences internationaux, il est très important de les placer dans le contexte des compétences inexploitées et de la main-d'oeuvre sous-utilisée à l'intérieur de nos frontières. Il ne faut pas non plus oublier que dans la majorité des cas, il est question de travailleurs, la plupart de couleur, qui sont soit citoyens canadiens soit résidents permanents au Canada.

Même si le sort des travailleurs migrants temporaires n'est pas le principal sujet de vos discussions, cette question revient souvent sur le tapis lorsqu'on parle de la reconnaissance des titres de compétences internationaux. En effet, ces deux questions sont liées en ce sens que l'on tente de régler les pénuries existantes et futures de compétences attribuables à l'évolution démographique et à son incidence sur la main-d'oeuvre canadienne.

Au sujet de la reconnaissance des titres de compétences internationaux, je voudrais apporter les arguments suivants.

Nous savons que le 25 avril dernier, le gouvernement fédéral a lancé une initiative concernant les travailleurs formés à l'étranger et que le 21 mars, il a aussi instauré un plan d'action national contre le racisme. Ces initiatives touchent un certain nombre de domaines d'intérêt pour nous, en tant que syndicats, et elles sont liées aux critiques de divers paliers de gouvernement.

J'aimerais souligner les points suivants.

Essentiellement, nous favorisons une approche intégrée de la part du gouvernement fédéral. Nous félicitons le gouvernement d'avoir nommé l'honorable Hedy Fry pour diriger des discussions interministérielles sur la façon d'aborder la question de la reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger. Cela dit, nous considérons que c'est là un premier pas. Nous souhaiterions voir un processus à long terme qui réunirait régulièrement les syndicats, les employeurs et les conseils sectoriels pour discuter de cette question.

Il n'est plus acceptable que les initiatives relatives à la création d'emplois et à la main-d'oeuvre à tous les paliers de gouvernement ne soient pas interreliées de façon tangible au système canadien de traitement des immigrants. À l'heure actuelle, le Canada compte des milliers de professionnels et de gens de métier qui sont sans emploi ou sous-employés dans les différents centres urbains du pays.

Nous souhaiterions que l'on investisse davantage dans des programmes axés sur la reconnaissance des titres de compétences internationaux et que l'on élabore des programmes visant à favoriser l'enrôlement d'immigrants de fraîche date dans des métiers spécialisés et des programmes d'apprentissage.

Dans le contexte plus vaste de l'intégration des travailleurs dans nos communautés et nos milieux de travail, le CTC peut se servir de structures intégrant les fédérations du travail dans les différentes provinces, les conseils du travail, que l'on retrouve surtout dans les grandes agglomérations urbaines, pour faire certaines choses. Par exemple, en ce qui a trait au partage de l'information, nous pouvons fournir des centres d'information communautaire, pourvu que nous recevions un soutien financier des différents paliers de gouvernement. Ces centres pourraient fournir des renseignements sur des questions comme les normes de travail, les règlements concernant la santé et la sécurité et la *Loi sur les droits de la personne* applicables aux travailleurs.

En milieu de travail, les syndicats peuvent aussi bâtir sur les bases que nous jetons annuellement et compter sur ce que nous pouvons négocier avec les employeurs, sur des programmes d'éducation et de formation conjointes en milieu de travail et aussi sur nos programmes de lutte contre le racisme, qui sont autant d'efforts pour créer un environnement empreint de respect qui reflète la diversité de notre pays.

Nous sommes aussi bien placés pour participer à des discussions avec les groupes communautaires qui déploient déjà des efforts, notamment en offrant des programmes de transition comme des cours de langue et d'acquisition de capacités de lecture et d'écriture.

Permettez-moi de prendre quelques instants pour parler des travailleurs migrants temporaires. Récemment, la perspective que des travailleurs étrangers travaillent sur des chantiers de construction dans l'ouest du Canada a suscité énormément de controverse. Les dirigeants des syndicats et leurs membres sont mécontents parce qu'il semble que les employeurs recrutent des travailleurs à l'étranger en dépit du fait qu'il y a au Canada des travailleurs compétents. En outre, nous ne pouvons permettre que la question de la migration et de l'immigration donne lieu à un ressac contre les immigrants, particulièrement les gens de couleur, même si un nombre considérable de ces travailleurs étrangers proviennent de différentes parties du monde, en particulier d'Europe de l'Est.

S'agissant des travailleurs migrants, je voudrais souligner ce qui suit.

Il incombe entièrement aux gouvernement fédéral, provinciaux et territoriaux de veiller à ce que les travailleurs étrangers soient protégés par les mêmes normes reconnues à l'échelle internationale que les autres travailleurs en matière de droits du travail et de droits de la personne.

Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux devraient consulter activement les syndicats sur les questions des compétences et de la demande et se pencher également sur les obstacles qui, présentement, entravent la mobilité des travailleurs canadiens d'une région à l'autre du pays.

• (1125)

Nous voudrions aussi qu'un mécanisme permette aux travailleurs de bénéficier d'un congé de formation et d'éducation grâce au soutien de l'assurance-emploi.

Nous favorisons l'immigration de travailleurs spécialisés et nous recommandons qu'on facilite leur intégration au marché du travail grâce au processus de résidence permanente, à la reconnaissance des

titres de compétences, à la formation linguistique et à la promotion dynamique de lieux de travail exempts de racisme.

En conclusion, le Congrès du travail du Canada invite instamment le gouvernement fédéral à convoquer les intervenants, notamment les syndicats, à une réunion pour discuter de l'incidence du recrutement de travailleurs spécialisés qu'effectue le Canada sur les pays en développement, y compris ses aspects positifs, comme l'envoi de fonds et ses aspects négatifs, comme la perte de travailleurs de la santé qualifiés. Il faut envisager en particulier diverses façons de soutenir ou de rebâtir les secteurs de la fonction publique ainsi que les communautés nationales et locales.

Merci de m'avoir écouté.

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons ensuite à M. John Pugsley.

M. John Pugsley (registraire-trésorier, Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada): Bonjour, mesdames et messieurs. Je vous remercie de me donner l'occasion de prendre la parole devant vous aujourd'hui.

Je m'appelle John Pugsley. Je suis le registraire-trésorier du Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada (BEPC).

Permettez-moi une courte mise en contexte. Le Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada est l'organisme national de certification de la profession de pharmacien au Canada. Il cumule plus de 40 ans d'expérience dans l'évaluation des candidats à l'obtention du permis d'exercice. La raison d'être du BEPC est d'évaluer les compétences des candidats ayant reçu une formation au Canada ou à l'étranger et de s'assurer que les pharmaciens accédant à la profession possèdent les connaissances, les compétences et les habiletés essentielles à la pratique sûre et efficace de la pharmacie. Le bureau se charge de l'évaluation des compétences des candidats, de l'élaboration et de l'administration des examens nationaux et de la délivrance du certificat d'aptitude.

Permettez-moi de prendre quelques minutes pour vous parler de nos exigences en matière de titres de compétences.

Les diplômés en pharmacie à l'étranger—que j'appellerai les DPE—doivent se soumettre au processus d'évaluation du BEPC, qui est formé de trois composantes. La première est l'examen du dossier. Ce processus a pour objectif de vérifier l'identité du candidat et la légitimité de ses titres de compétences universitaires.

La deuxième est l'examen d'évaluation, qui a pour objectif d'évaluer les connaissances du candidat dans les principaux champs des programmes d'étude de la pharmacie au Canada. Je signale que les candidats peuvent se rendre dans un centre d'examen au Canada ou à Londres, en Angleterre, pour y subir cet examen avant d'immigrer au Canada; ils peuvent donc amorcer le processus bien à l'avance.

La troisième étape est l'examen d'aptitude qui compte deux parties. Il s'agit d'un examen écrit dont un volet est axé sur le rendement du candidat. J'explique de quoi il s'agit plus en détail dans mon mémoire. Tant les diplômés en pharmacie canadiens qu'étrangers doivent se soumettre à cet examen qui confirme que les candidats retenus satisfont à la norme de compétence canadienne définie par l'Association nationale des organismes de réglementation de la pharmacie.

Si vous regardez le graphique 1 dans mon mémoire, vous constaterez qu'il y a eu une augmentation régulière du nombre de diplômés en pharmacie étrangers qui ont suivi le processus de certification du BEPC depuis dix ans. Le nombre d'examens de dossier de candidats diplômés à l'étranger a augmenté de 275 p. 100. En 2004, les candidats diplômés à l'étranger constituaient 38 p. 100 des candidats ayant réussi les parties I et II de l'examen d'aptitude, se méritant ainsi le certificat d'aptitude du BEPC. En comparaison, les 590 candidats diplômés au Canada constituaient 62 p. 100 des candidats inscrits au BEPC.

Bien que le nombre total de candidats ayant réussi les examens d'aptitude et d'évaluation ait augmenté depuis 2001, il existe un écart marqué entre le nombre de candidats diplômés à l'étranger qui réussissent l'examen d'évaluation et le nombre de ces mêmes candidats qui poursuivent le processus et réussissent l'examen d'aptitude. Un plus grand nombre réussissent l'examen d'évaluation du BEPC. On peut attribuer cet écart au manque de connaissances cliniques appliquées, c'est-à-dire la capacité d'appliquer ses connaissances, au manque d'expérience professionnelle des candidats, de même qu'à leur faible connaissance du mode de fonctionnement du système de santé canadien et des normes canadiennes régissant la pratique de la pharmacie. Cette situation expose au grand jour le besoin de mettre en place des programmes d'études et de formation pratique structurés pour aider les candidats à mieux se préparer avant de se présenter à l'examen d'aptitude.

Souvent en raison de facteurs financiers et de pressions exercées par les agences de recrutement, bon nombre de candidats diplômés en pharmacie à l'étranger se soumettent aux examens du BEPC sans avoir reçu de préparation adéquate, sans avoir suivi de programme d'études de transition, c'est-à-dire sans avoir bénéficié d'un soutien dans l'apprentissage de l'une ou l'autre des langues officielles ou dans l'amélioration de leur aptitude à communiquer. Le Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada recommande de renforcer de diverses façons le soutien offert aux candidats diplômés à l'étranger.

Premièrement, on doit soutenir les initiatives visant à fournir des renseignements pertinents aux candidats outre-mer, à leur dresser un tableau réaliste du processus auquel ils devront se soumettre pour obtenir un permis d'exercice de la pharmacie au Canada. Ils doivent être informés du haut niveau d'aptitude langagière exigé et des conditions de l'exercice de la profession au Canada.

Deuxièmement, il faut soutenir financièrement les programmes universitaires ayant pour objectif l'élaboration ou l'amélioration de programmes d'études facilitant la transition des candidats formés à l'étranger. C'est l'une des principales recommandations sur lesquelles je veux insister.

Troisièmement, on doit accorder une aide financière aux candidats diplômés à l'étranger qui décident d'entreprendre un programme d'études de transition.

Quatrièmement, il faut appuyer les initiatives entreprises conjointement par divers groupes d'intervenants en pharmacie ayant pour but d'effectuer des recherches et d'évaluer les besoins du milieu de travail ainsi que d'identifier les mécanismes, comme les programmes de mentorat, de formation pratique et de transition qui garantiront l'intégration réussie des diplômés à l'étranger au Canada. Nous préconisons également la formation d'un groupe de travail financé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). Ce groupe de travail identifierait les problèmes auxquels se heurtent les candidats diplômés à l'étranger et recommanderait des projets et des initiatives de recherche susceptibles de leur venir en aide.

● (1130)

Cinquième et avant-dernière recommandation : on doit appuyer le financement par RHDC du projet d'étude sectorielle de la pharmacie axé sur les besoins futurs en ressources humaines. Il est très important d'élaborer une stratégie en matière de ressources humaines à l'intention des pharmaciens. Nous devons investir dans les ressources en pharmacie et assurer une planification.

Enfin, il faut accorder une aide financière aux pharmaciens qui souhaitent jouer un rôle de superviseur auprès des candidats diplômés à l'étranger et assurer ainsi leur formation en milieu de travail.

En conclusion, le Bureau des examinateurs en pharmacie garantit l'excellence des pharmaciens qui accèdent à la profession. Son processus rigoureux de certificat constitue une composante essentielle de la prestation de soins de santé sûrs et efficaces au profit de la population canadienne. Ce processus fait l'objet d'une évaluation et d'une amélioration constantes, notamment en ce qui concerne l'accès des candidats aux examens. Le BEPC maintient également des normes d'évaluation contrôlables ayant la sécurité du public pour objectif.

Je vous remercie de m'avoir permis de prendre la parole aujourd'hui.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant entendre M. Philip Mondor.

M. Philip Mondor (vice-président et directeur du développement, Conseil canadien des ressources humaines en tourisme): Bonjour.

Au nom du Conseil canadien des ressources humaines en tourisme, je vous remercie.

Le secteur du tourisme au Canada est une très grande entité. Il représente plus de 10 p. 100 du marché du travail. L'année dernière, les dépenses touristiques se sont élevées à 22,6 milliards de dollars ou 1,99 p. 100 du produit intérieur brut du Canada selon les prix du marché.

Notre secteur est bien connu étant donné qu'il englobe une vaste gamme de professions, toutes non réglementées. Notre taux de rotation du personnel s'élève à 32 p. 100 environ par année. Qui plus est, notre secteur connaît un taux de croissance annuel supérieur à la plupart des autres secteurs au Canada. Par conséquent, notre principal problème est celui de la pénurie de main-d'oeuvre, surtout la pénurie de type chronique.

Le CCRHT est l'un des principaux conseils sectoriels nationaux. Notre mandat est de réunir tous les intervenants du secteur—entreprises, établissements d'enseignement, travailleurs, organismes gouvernementaux—en vue de régler les principaux problèmes liés à la main-d'oeuvre. Comme les problèmes liés à l'offre et à la mobilité viennent en tête de nos préoccupations, un grand nombre de nos projets et de nos activités s'inscrivent dans ces domaines. Le travail effectué sur les normes de compétences consiste à préciser ce qui est requis pour travailler dans ces professions au Canada—les connaissances, habiletés et attitudes qu'un employeur recherche. Nous avons établi des systèmes d'évaluation qui sont fondés sur les compétences et qui favorisent la mobilité de la main-d'oeuvre.

Nos recommandations ont trait aux professions non réglementées. À l'heure actuelle, au Canada comme dans la plupart des pays, il existe très peu de titres dans les professions non réglementées. À notre avis, il faudrait mettre l'accent sur l'évaluation des compétences des nouveaux arrivants, car les compétences sont en quelque sorte une devise qui peut servir à faire des analyses comparatives pour évaluer les titres universitaires ou autres.

Nous nous rendons compte par ailleurs qu'un système de compétences peut appuyer la mobilité de la main-d'oeuvre intersectorielle, ce qui est très important parce qu'une personne sur trois qui travaille dans le secteur du tourisme migre vers d'autres professions dans les deux ans suivant l'obtention d'un emploi. En fait, beaucoup sont des immigrants qui essaient de trouver du travail dans la profession pour laquelle ils avaient été formés. Au Canada, étant donné qu'il n'existe pas de système fondé sur les compétences, il y a un certain nombre d'options.

Nous avons déjà fait des projets de démonstration sur la manière dont on peut utiliser un système fondé sur les compétences à l'extérieur du Canada. Si un système existe, nous pouvons faire des comparaisons. Nos recommandations visent à permettre un tel résultat. Par exemple, il faut une plus grande collaboration entre les organismes qui offrent de tels services. Cela comprend les collèges. Nous avons travaillé avec l'ACCC à un projet de démonstration visant à créer un système de transfert de crédits d'un pays à l'autre. Les résultats sont encourageants et nous allons continuer d'y travailler. Notre projet se situe dans les Caraïbes, à Hong Kong et en Australie.

La langue est une préoccupation clé. Nos recommandations à ce chapitre portent sur les cours de langue adaptés au milieu de travail, ce qui est fondamental. Toute cette formation doit se faire à partir de travaux pour établir des points de référence. Du point de vue de l'immigration, le système ne favorise pas des exigences intégrant des habiletés de base. Le système de compétences nous aiderait à définir la mobilité et à mieux la gérer.

Au sujet des conseils sectoriels, nous avons un rôle à jouer quant à l'information dont les nouveaux arrivants ont besoin sur les exigences linguistiques, les compétences requises, les possibilités de formation et d'éducation, etc. Nous pouvons établir des liens directs entre des particuliers et des employeurs.

En terminant, je dirai que le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme et d'autres conseils sectoriels font la promotion de l'idée voulant que nous devrions nous diriger vers une approche exclusivement fondée sur les compétences pour reconnaître l'expérience ou les titres de compétences acquis à l'étranger. Cela nous aidera à mieux évaluer les équivalences et les lacunes. Cela aidera les gens à mettre en oeuvre divers plans qui leur permettront de s'intégrer entièrement à la population active canadienne.

Merci.

• (1135)

[Français]

La vice-présidente (Mme Meili Faille (Vaudreuil-Soulanges, BQ)): Je vous remercie beaucoup de vos témoignages. Nous allons passer aux questions des membres du comité.

Je cède la parole à Mme Helena Guergis.

[Traduction]

Mme Helena Guergis (Simcoe—Grey, PCC): Merci, madame la présidente.

Merci beaucoup à tous pour vos exposés. Ils ont tous été très utiles, et certaines bonnes recommandations ont été formulées pour aider à intégrer au marché du travail canadien les professionnels formés à l'étranger.

La plupart de mes questions seront précises et porteront sur le financement. Est-ce que l'un ou l'autre d'entre vous a pu faire une ventilation? Si vous deviez vous adresser au ministre et au gouvernement pour leur demander un certain montant d'argent, seriez-vous en mesure de nous donner un chiffre approximatif quant au montant que vous souhaiteriez obtenir?

Ma question suivante s'adresse à vous tous sauf à Mme Boyles. Pensez-vous que vous seriez en faveur de ce qu'elle préconise, c'est-à-dire d'avoir un processus modèle pour les collèges et instituts qui aiderait dans toutes vos professions? Appuieriez-vous un tel modèle pour l'ensemble des collèges et instituts?

M. David Onyalo: Je vais peut-être commencer.

Nous n'en sommes pas au point où nous pouvons vous donner des chiffres précis quant au montant d'argent qu'il nous faut. Nous pensons que la première étape consiste vraiment pour le Congrès du travail du Canada et ses organismes affiliés à avoir une rencontre avec des hauts fonctionnaires de RHDCC et, en fonction de nos besoins, nous serons mieux en mesure de vous donner des chiffres précis.

Quant au modèle présenté par Mme Boyles, je ne l'ai pas vu. Il me faudrait l'examiner attentivement pour voir s'il serait susceptible d'aider le Congrès du travail du Canada.

• (1140)

M. Philip Mondor: Nous faisons actuellement des travaux de recherche pour identifier précisément quel type de financement sera nécessaire pour appuyer cette mobilité de la main-d'oeuvre; nous essayons de faire une ventilation en examinant chacune des activités qui nous semblent nécessaires et le montant qu'il faudrait pour financer ces activités. Nous allons déposer un rapport à la fin novembre. Nous en avons une petite idée, mais c'est une question assez complexe. Nous vous ferons donc parvenir des renseignements à l'avenir.

Quant aux recommandations de Terry-Anne, nous croyons qu'il faut travailler avec le plus grand nombre de partenaires possible. L'un des points forts du réseau collégial est que les collèges offrent des services outre-mer et nous sommes donc en faveur du concept voulant que les collèges jouent un rôle de partenaire en aidant par exemple à faire l'évaluation des compétences ou à offrir une formation d'appoint à l'étranger.

À cet égard, nous avons une réserve ou une préoccupation : il faudrait que ces systèmes reprennent ce qui est déjà en usage au Canada; qu'il n'y ait pas double emploi; que l'on reprenne ce qu'a déjà le conseil sectoriel pour les mêmes évaluations et besoins en formation de façon à ce que nous puissions communiquer et interpréter ces résultats intelligemment sans avoir à essayer de combler les différences entre leur système et le nôtre.

M. John Pugsley: J'apporterais simplement le commentaire suivant. Comme je l'ai mentionné, dans l'une de nos recommandations, nous préconisons un soutien sous forme de programmes de transition pour les diplômés en pharmacie formés à l'étranger. En ce moment, il existe deux programmes. L'un à l'Université de Toronto, dont vous avez sans doute entendu parler à l'occasion d'un exposé des représentants du Collège des pharmaciens de l'Ontario ainsi que de l'Association des pharmaciens du Canada. L'autre programme de transition est offert à l'Université de la Colombie-Britannique. Ces programmes sont extrêmement utiles aux candidats étrangers car ils leur permettent de cheminer dans le système plus rapidement. Leur succès à nos examens est comparable ou quasi comparable à celui des diplômés canadiens.

Sans soutien, ils se heurtent à des difficultés considérables. Voilà pourquoi j'estime que des programmes de ce genre sont d'une grande utilité. Les candidats ont besoin d'aide pour répondre aux exigences linguistiques, et cela fait partie intégrante de ces programmes. Par conséquent, tout programme susceptible de rehausser leurs compétences linguistiques et de les aider à mieux comprendre le système des soins de santé et à faciliter leur intégration serait utile.

Quant aux coûts liés à ce soutien, je ne peux vous citer de chiffres précis. Certes, les frais de scolarité à l'Université de Toronto sont plutôt élevés. Il en coûte environ 13 000 \$ pour s'inscrire à ce programme. Voilà pourquoi on doit prévoir des mécanismes de soutien pour venir en aide aux candidats.

Nous essayons de réunir des fonds par l'entremise de l'Association des pharmaciens du Canada, de même que de l'ANORP et du BEPC, en vue de constituer le groupe de travail. Une proposition conceptuelle a déjà été envoyée à RHDCC. On demande 110 000 \$. L'étude sur le secteur pharmaceutique, qui n'a pas reçu de financement d'un groupe différent de RHDCC, est en quête de 1,5 million de dollars environ. Ce financement est retardé depuis un certain temps, mais je pense que cette étude en particulier nous aidera à cerner bien des enjeux qui intéressent la profession.

Mme Terry-Anne Boyles: En ce qui a trait aux coûts au Canada, généralement, une évaluation et reconnaissance des acquis coûte en moyenne 45 à 50 \$ l'heure environ. Pour suivre l'équivalent d'un cours ordinaire d'un semestre dans un collège ou une université, il en coûterait environ 150 à 200 \$ pour faire une évaluation des acquis et de l'expérience de travail d'une personne. C'est ainsi que cela se passe généralement.

Comme les représentants du Collège Algonquin vous l'ont expliqué en parlant de leur programme de transition des professions paramédicales vers le nursing, les programmes de transition varient selon le niveau des services offerts, notamment si le programme englobe un stage de pratiques cliniques et les coûts afférents. Les modèles de calcul des coûts pour les sciences appliquées et les programmes techniques et certains programmes pharmaceutiques sont comparables à ceux qui s'appliquent à un programme d'une durée d'un an à temps plein.

D'après le plan d'entreprise que nous-mêmes et nos partenaires avons élaboré avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Citoyenneté et Immigration Canada pour le volet outre-mer du projet pilote, au cours des années initiales, les personnes qui souhaitent obtenir une évaluation, de l'information, etc., devraient déboursier 100 \$ canadiens car on va loin avec des dollars canadiens dans certains pays d'origine des candidats. On compterait aussi sur le soutien général du gouvernement du Canada et de certains gouvernements provinciaux pour cette initiative en

établissant les coûts. Cependant, nous pouvons faire des modèles de prévision des coûts selon différents secteurs de l'économie.

• (1145)

[Français]

La vice-présidente (Mme Meili Faille): Merci.

[Traduction]

Mme Terry-Anne Boyles: Pour ce qui est d'implanter des centres d'évaluation et d'y avoir un employé à temps plein qui ferait des évaluations et un certain travail de soutien, il en coûterait pratiquement la même chose que le programme des chaires de recherche dans le pays, soit 250 000 \$ par année. C'est simplement l'argent nécessaire pour l'effectif et la liaison avec les autres organisations.

[Français]

La vice-présidente (Mme Meili Faille): Nous allons poursuivre. Je cède la parole à M. Roger Clavet.

M. Roger Clavet (Louis-Hébert, BQ): Merci beaucoup, madame la présidente.

J'aimerais poser deux questions. Nous allons utiliser le plus de temps possible. Ma première question s'adresse au Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada et ma deuxième s'adressera à l'Association des collèges communautaires du Canada.

Ma première question porte sur les examens d'évaluation. Il est écrit dans la documentation que, pour déterminer si le programme d'études du candidat étranger se compare aux programmes canadiens agréés par le Conseil canadien de l'agrément des programmes de pharmacie, on lui fait passer des examens d'évaluation et, un peu plus tard, des examens d'aptitude. Dans tous les cas, il s'agit d'examens à choix multiples. J'essaie de concevoir quels peuvent être les choix multiples dans le cas d'un travail de pharmacien. Modifie-t-on les examens chaque année? Il est facile d'obtenir des copies. On pourrait éventuellement, à la longue, se les procurer. Je me demandais quelle était la précision de ce genre d'outils. C'est un peu comme si vous nous demandiez à nous, députés si nous sommes: A - Compétents, B - Honnêtes, C - Courageux, D - Aucune de ces réponses. J'aimerais d'abord connaître le degré de précision de ces examens à choix multiples.

[Traduction]

M. John Pugsley: L'examen à choix multiples est l'examen d'évaluation, qui constitue la première étape. La deuxième étape est un examen d'aptitude que doivent subir tous les candidats. Il renferme des questions à choix multiples qui portent aussi sur des cas. L'examen fait appel à un niveau cognitif plus élevé et à la capacité du candidat d'appliquer ses connaissances. On les interroge donc sur des problèmes de cas. L'examen comporte aussi un volet axé sur le rendement du candidat qui propose des simulations exigeant une interaction avec des patients ou d'autres professionnels de la santé. C'est une évaluation essentiellement axée sur les compétences.

L'examen d'évaluation, la première étape, comporte des questions à choix multiples, mais celles-ci font appel à divers niveaux cognitifs qui nous permettent d'évaluer sérieusement les connaissances de base des candidats. D'ailleurs, j'ai intégré en annexe la liste des domaines où les candidats sont évalués. Ainsi, si cet examen en particulier porte sur la pratique thérapeutique, il se peut qu'on utilise une approche fondée sur les cas. À ce moment-là, les candidats ne doivent pas simplement démontrer qu'ils possèdent des connaissances théoriques bien mémorisées; ils doivent appliquer leurs connaissances. Le recours à des examens à choix multiples est une technique qui permet d'évaluer plus que la simple capacité de mémorisation.

Cela dit, au départ, nous évaluons leurs connaissances de base et ensuite, lors de la prochaine étape, l'examen d'aptitude, nous procédons à une évaluation éminemment axée sur les compétences.

[Français]

M. Roger Clavet: Je m'adresse maintenant à l'Association des collèges communautaires du Canada. Votre documentation contient un exemple intéressant, celui du cégep du Vieux Montréal et de son programme de Techniques d'éducation à l'enfance. On a découvert que de 60 à 65 p. 100 des étudiants qui étaient inscrits au programme de Techniques d'éducation à l'enfance étaient des immigrants. Je crois que votre association a fait des efforts pour adapter le programme à ces immigrants. Cela a dû être une révélation que de découvrir que de 60 à 65 p. 100 des étudiants inscrits au programme de Techniques d'éducation à l'enfance étaient des immigrants. Qu'a fait l'association pour adapter ces programmes?

[Traduction]

Mme Terry-Anne Boyles: L'association a fait plusieurs choses.

Par hasard, hier, je me suis entretenue avec Jean-Denis Asselin, directeur général du Vieux-Montréal. Pour ce qui est des programmes d'éducation pour la petite enfance, en particulier, nous avons un partenariat national avec la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance. Nous collaborons avec cet organisme depuis une dizaine d'années, ainsi qu'avec un comité directeur national composé de représentants de collèges de tout le pays, y compris le Vieux-Montréal, pour adapter des normes axées sur les résultats afin de répondre aux besoins du secteur de la petite enfance au Canada. En particulier, c'est le fait qu'un grand nombre de personnes s'inscrivent aux programmes d'éducation de la petite enfance ou au service d'aide familiale ou aux professions liées aux soins de la santé qui explique que c'est dans ces domaines que l'on a effectué les travaux les plus progressistes en termes d'adaptation aux besoins spécifiques des travailleurs.

Je crois savoir que le Confederation College a un programme spécial d'éducation de la petite enfance qui est offert en langue turque; leurs éducateurs spécialisés travaillent au sein de la communauté turque dans la collectivité. Ils s'intéressent à certains principes sous-jacents de la sensibilité culturelle, à l'éducation de la petite enfance dans le contexte canadien et ils offrent des programmes de transition aux enfants des divers groupes ethniques à mesure qu'ils intègrent les systèmes scolaires francophones et anglophones.

Les collèges sont les principaux établissements où l'on forme des éducateurs de la petite enfance.

• (1150)

[Français]

M. Roger Clavet: C'est l'exemple d'une association qui s'ajuste aux étudiants étrangers lorsqu'elle découvre qu'ils constituent 65 p.

100 des étudiants dans un domaine. Elle décide alors d'ajuster un peu les programmes. C'est la preuve que des organismes peuvent aussi s'ajuster selon les compétences de la clientèle.

[Traduction]

Mme Terry-Anne Boyles: Absolument. Au milieu des années 70, j'ai dirigé le Centre d'établissement des réfugiés de la mer au Collège Red Deer, dans le centre de l'Alberta, ainsi que les programmes destinés aux réfugiés chiliens. Nous avons modifié de fond en comble les programmes existants et nous avons offert à notre personnel des cours de perfectionnement pour leur apprendre comment se servir des programmes d'acculturation et d'adaptation.

En l'occurrence, il s'agissait de solidifier l'anglais comme langue seconde et de permettre l'acquisition de compétences linguistiques avancées dans les divers domaines du sous-programme pour que les étudiants d'origine canadienne et les étudiants immigrants et réfugiés participant à ces programmes en sortent avec le même niveau de compétence.

[Français]

M. Roger Clavet: Merci.

La vice-présidente (Mme Meili Faille): Monsieur Siksay, vous avez la parole.

[Traduction]

M. Bill Siksay (Burnaby—Douglas, NPD): Merci, madame la présidente.

Je remercie tous les témoins de leurs exposés ce matin. Ils ont été très utiles.

J'ai une question à poser à M. Onyalo du Congrès du travail du Canada. Je suis heureux que vous ayez évoqué toute la question de la lutte contre le racisme. Je sais que le CTC est très militant à cet égard. C'est sans doute l'une des organisations les plus actives au Canada en matière de lutte contre le racisme.

Au cours de notre tournée pancanadienne et de nos travaux sur les titres de compétences acquis à l'étranger, nous avons entendu d'autres témoins. Certains nous ont dit très clairement que le racisme était un facteur qui explique les difficultés auxquelles se heurtent les travailleurs formés à l'étranger qui viennent au Canada. D'autres y ont fait allusion, et certains ont été réticents à s'engager dans cette voie. Je suis heureux qu'on ait appelé un chat un chat ce matin.

David, pourriez-vous nous en dire un peu plus long sur le travail du CTC dans ce domaine? Avez-vous enregistré des succès, particulièrement du côté des employeurs? On a souvent entendu parler de personnes qui ont fait une différence, mais on n'a guère parlé de la responsabilité des employeurs et de l'évolution des mentalités parmi le patronat. On nous a parlé de l'autre volet de l'éducation, mais pas tellement de celui-ci. Avez-vous quoi que ce soit à ajouter à la discussion?

M. David Onyalo: Merci de cette question.

Nous oeuvrons en ce sens depuis longtemps et nous tentons de consolider les efforts déployés par nos différents organismes affiliés. Nous avons aussi effectué des démarches pour tenter d'inciter les divers paliers de gouvernement, particulièrement le gouvernement fédéral, à prendre des moyens pour lutter sérieusement contre les diverses facettes du racisme auxquelles se heurtent des secteurs particuliers de notre communauté.

Prenons, par exemple, le gouvernement fédéral. Nous avons entre autres exhorté le gouvernement à élargir l'application du programme d'équité en matière d'emploi actuel, qui s'applique aux employés fédéraux, de façon à ce qu'il englobe toutes les agences qui relèvent de la compétence des provinces.

Ainsi, lorsque le gouvernement a annoncé récemment sa stratégie de promotion de milieu de travail exempt de racisme, nous avons salué cette initiative en disant que s'il est assurément important d'aller dans la communauté et de parler de racisme avec les groupes communautaires, lorsqu'il est question de racisme en milieu de travail, deux acteurs clés sont nécessaires : les syndicats qui représentent les travailleurs dans ce milieu de travail en particulier, et les employeurs également. On ne résoudra jamais un problème dans un milieu syndiqué à moins que l'employeur et le syndicat discutent à la même table de stratégies de recrutement, de mobilité interne ainsi que de barrières systémiques entachées de racisme.

Nous considérons qu'il incombe au Congrès du travail du Canada de continuer d'exercer des pressions sur le gouvernement fédéral pour qu'il multiplie ses initiatives antiracisme.

Nous utilisons notamment nos propres structures internes pour faire passer le message selon lequel l'un des pires reculs qui s'est produit dans le monde du travail et qui a nui à une meilleure représentation des gens de couleur dans notre main-d'oeuvre, c'est lorsque le gouvernement au pouvoir a évacué l'équité en matière d'emploi. Ce que les gens ne disent pas en public, c'est que l'équité en matière d'emploi est en fait un mécanisme stratégique pour augmenter le nombre de personnes de couleur en milieu de travail. Et si ce mécanisme était utilisé à bon escient on ne compterait pas maintenant autant de chômeurs qui n'ont pas d'emploi parce que l'on n'a pas reconnu leurs titres de compétences acquis à l'étranger.

Je veux simplement réitérer l'argument que vous avez avancé au début de votre intervention. À la suite des études que nous avons effectuées au fil des années, il est évident pour nous que les gens de couleur n'ont pas le même accès aux programmes d'assurance-chômage, n'ont pas le même accès aux emplois et que le racisme en est la cause. Cela ne fait aucun doute, et nous pouvons tous le constater lorsque des détenteurs de doctorat se retrouvent chauffeurs de taxi ou chômeurs. Le racisme est manifestement un facteur.

Pour ce qui est de l'attitude des employeurs, d'après l'expérience que j'ai acquise lorsque j'ai participé à des discussions sur l'équité en matière d'emploi en Ontario, il y a en fait des employeurs qui y étaient favorables car ils y voyaient énormément d'avantages. Ils disaient qu'ils avaient vraiment besoin de travailleurs qualifiés, de main-d'oeuvre spécialisée et que peu leur importait le pays d'origine de ces travailleurs ou la couleur de leur peau. Ces employeurs étaient tout à fait en faveur des initiatives d'équité en matière d'emploi.

Je ne veux pas prendre trop du temps du comité, mais je suis très heureux que vous ayez posé cette question. Je vais continuer de lutter contre le racisme en milieu de travail, mais aussi d'en faire l'enjeu d'un débat politique plus vaste.

Merci.

● (1155)

M. Bill Siksay: Je pense qu'il me reste un peu de temps.

David, je voulais aussi vous poser une question au sujet de votre dernière suggestion d'avoir une réunion ou une discussion approfondie au sujet de l'aspect éthique de nos politiques d'immigration et de nos politiques de recrutement de travailleurs spécialisés à l'étranger. Je me demande si vous n'auriez pas autre

chose à ajouter à ce sujet car à mon avis, c'est un aspect très important. D'ailleurs, d'autres témoins nous en ont aussi parlé.

M. David Onyalo: Merci encore une fois.

Comme vous le savez tous autour de cette table à cause du travail que vous avez fait, la migration globale est une réalité. La réalité est que la plupart des gens qui acquièrent leur formation dans le Sud, qu'ils soient médecins, pharmaciens, gens de métier, ont le potentiel pour migrer vers les pays européens, vers le Japon, vers le Canada.

Le problème est que ces gens-là ont fait leurs études dans des pays qui sont maintenant en crise et qui ont du mal à conserver leurs systèmes d'éducation, à conserver leurs systèmes de soins de santé. Je crois qu'il incombe au Canada, compte tenu du rôle qu'il joue sur la scène internationale, à commencer à prendre conscience qu'il attire un grand nombre de gens qualifiés de différents pays et qu'il est en train de siphonner ces pays-là, qui ne conservent que très peu de compétences dans certains secteurs.

Nous allons notamment proposer dans une telle réunion de voir comment nous pourrions commencer à rebâtir ces secteurs, par exemple en examinant ce que nous pouvons faire pour aider le secteur des soins de santé pour que les établissements qui forment des médecins et des infirmières soient également en mesure de répondre aux besoins de ces pays-là.

Je trouve que c'est un débat mondial. Je sais que des pays comme l'Afrique du Sud commencent à prendre la tête du mouvement dans les débats internationaux et je pense que le Canada, à cause du rôle qu'il a joué dans le passé en intervenant d'une voix raisonnable dans les discussions internationales, peut aider à orienter ces discussions et à s'assurer que nous ne laissons pas ces pays-là démunis dans certaines situations parce que nous avons commodément siphonné toute leur main-d'oeuvre qualifiée pour aider notre croissance économique.

Merci.

[Français]

La vice-présidente (Mme Meili Faille): Merci beaucoup.

Monsieur Temelkovski, vous avez la parole

[Traduction]

M. Lui Temelkovski (Oak Ridges—Markham, Lib.): Merci beaucoup, madame Faille. C'est bien de vous voir présider.

Merci à tous pour vos présentations.

Docteur Pugsley, j'aurais un certain nombre de questions à vous poser dans le domaine pharmaceutique. Diriez-vous que nous avons une pénurie de pharmaciens au Canada? Peut-on donner un chiffre?

● (1200)

M. John Pugsley: Oui. Je pense que l'Association des pharmaciens du Canada a fait une présentation là-dessus. On estime qu'il y a une pénurie d'environ 2 000 pharmaciens ou plus à l'heure actuelle. Nous sommes à court d'environ 7 p. 100 de la main-d'oeuvre.

M. Lui Temelkovski: Comment en sommes-nous arrivés là, quel est le problème global?

M. John Pugsley: Je peux faire des commentaires là-dessus, mais je dois dire aussi que mon propre rôle se situe plutôt sur le plan théorique dans le cadre d'un organisme d'examen.

Ce que je sais de la profession, c'est qu'il y a eu une extraordinaire explosion du nombre de pharmacies communautaires. Beaucoup de chaînes de pharmacies ont inauguré de nouvelles pharmacies. Beaucoup de pharmacies sont ouvertes pendant de plus longues heures. Dans les magasins d'alimentation, elles sont parfois ouvertes 24 heures sur 24. Il faut avoir un pharmacien présent en tout temps pour vendre certains médicaments.

C'est cette expansion qui a créé la pénurie. Cela cause un problème dans certaines régions rurales du Canada où il est difficile de trouver un pharmacien parce qu'ils s'en vont tous dans les grandes villes où on leur offre des salaires plus élevés. Ils travaillent dans ce cadre-là.

J'ignore si les gens ont de la difficulté à faire remplir leurs ordonnances. Je pense que c'est un autre facteur. C'est pourquoi je pense qu'il est important d'étudier le secteur des pharmacies. Nous devons vraiment examiner comment nous utilisons les pharmaciens, comment nous utilisons les techniciens, comment nous utilisons l'automatisation et quels sont les véritables besoins en termes de services qui doivent être offerts. Je pense donc que tout cela doit être étudié. Comme je l'ai dit, il y a eu une expansion dans ce secteur d'activité, ce qui a causé ce besoin de pharmaciens.

Un très grand nombre de pharmaciens arrivent au Canada, et j'ai donné des chiffres. J'en reviens encore une fois à la question de l'éthique. Nous ne voulons pas établir de centres d'examen dans des pays où il y a une pénurie. Je crois savoir que le plus grand nombre de nouveaux pharmaciens nous arrivent d'Égypte et qu'il y a pourtant une pénurie là-bas.

Nous devons augmenter le nombre de diplômés dans notre profession. Nous ne l'avons pas fait. L'Ontario a une seule école de pharmacie. Au Québec, il y a en a deux. Nous connaissons une certaine expansion. Nous sommes passés de 120 à 190 et maintenant à 240 dans le programme à l'Université de Toronto, mais on ne forme pas assez de pharmaciens canadiens. Il faut se pencher sérieusement sur ce problème et le résoudre.

Les besoins vont augmenter à cause du vieillissement de notre population. Il y a donc plusieurs facteurs. Je pense que la profession doit vraiment se pencher très sérieusement sur la manière dont les pharmaciens sont utilisés.

M. Lui Temelkovski: Je vois au tableau 2, à la page 5, qu'en 1995, 600 pharmaciens sont sortis des écoles et qu'en 2004, il y en a eu un peu moins de 600. Cela fluctue à la hausse et à la baisse, en-dessous de 600, mais il n'y a pas beaucoup de variation.

M. John Pugsley: C'est assez stable, en effet. Il n'y a pas eu d'augmentation à cause du manque de financement pour accepter des étudiants dans les universités.

M. Lui Temelkovski: Il y a donc une limite quant au nombre de places dans les facultés de pharmacie à l'Université de Toronto ou ailleurs?

M. John Pugsley: Oui, à cause des installations et du personnel. C'est une considération budgétaire. Il y a au moins cinq et dans certaines écoles dix candidats pour chaque étudiant accepté. Il n'y a donc aucun problème à attirer des gens dans la profession. Le problème, c'est le financement des universités. Je travaillais auparavant à l'Université de Toronto et le financement était insuffisant. On n'avait pas les effectifs voulus pour augmenter le nombre d'étudiants inscrits.

Voilà où se situent les besoins. Je pense que nous devons devenir plus autarciques.

M. Lui Temelkovski: Oui, vous avez dit qu'il y a une étude qui n'est pas financée, à hauteur de 1,5 million de dollars...

M. John Pugsley: L'étude du secteur des pharmacies, par l'Association des pharmaciens du Canada...

M. Lui Temelkovski: En sommes-nous donc encore à l'étape des études dans le secteur pharmaceutique?

M. John Pugsley: Vous voulez dire dans la profession de pharmacien?

• (1205)

M. Lui Temelkovski: Oui. En sommes-nous encore à l'étape des études?

M. John Pugsley: C'est une étude sectorielle et elle n'a pas encore reçu de financement. Le processus dure depuis six ans.

M. Lui Temelkovski: Donc, pour aller de l'avant, il faudra peut-être encore cinq ans...

M. John Pugsley: J'espère que non. L'étude du secteur est censée, après avoir été lancée et une fois que les recherches seront faites, être complétée en une période de trois ans. Mais certaines recommandations pourraient être formulées avant cela.

M. Lui Temelkovski: Par exemple d'augmenter le nombre de places?

M. John Pugsley: Le nombre de places et je pense qu'il faut aussi examiner de très près l'utilisation des pharmaciens.

M. Lui Temelkovski: Eh bien, je sais que certaines tâches d'un pharmacien ont été déléguées aux techniciens.

M. John Pugsley: Aux techniciens? Dans une certaine mesure, oui.

M. Lui Temelkovski: Les techniciens, ceux qui sont licenciés, je crois, ou accrédités, peuvent maintenant...

M. John Pugsley: L'Ordre des pharmaciens de l'Ontario cherche à obtenir la capacité de réglementer et d'enregistrer les techniciens en pharmacie. Et ces techniciens pourront se charger d'un plus grand nombre de tâches qui leur seront déléguées. On progresse donc dans ce dossier. Un mémoire a été remis au gouvernement provincial en ce sens et je crois qu'à Terre-Neuve on cherche à en faire autant, pour qu'on puisse déléguer davantage de tâches aux techniciens.

Le problème des techniciens, c'est que certains d'entre eux viennent des collèges communautaires, d'autres des collèges privés, d'autres encore sont formés sur le tas et certains suivent un cours de deux semaines donné par Shoppers Drug Mart. Leurs compétences sont donc variables.

M. Lui Temelkovski: Et par conséquent, l'accréditation est essentielle pour eux, je suppose.

M. John Pugsley: Oui, pour qu'ils puissent assumer des responsabilités plus étendues. Et c'est l'un des éléments sur lesquels notre organisation va se pencher. Nous explorons cette possibilité avec l'Ordre des pharmaciens de l'Ontario, parce que si des techniciens se mettent à vérifier les compétences de techniciens, il faut avoir l'assurance qu'ils aient les compétences voulues ou qu'ils puissent accepter des commandes verbales, etc.

M. Lui Temelkovski: Alors y a-t-il donc plus de places pour des techniciens? Est-il plus facile d'obtenir des places de techniciens?

M. John Pugsley: Que voulez-vous dire par des places?

M. Lui Temelkovski: Pour étudier, pour avoir plus de techniciens qui entrent dans la profession de la pharmacie et pour obtenir qu'ils soient certifiés à titre de techniciens et qu'ils assument davantage de responsabilités.

M. John Pugsley: Je ne sais pas ce qu'il en est des collègues communautaires. Je sais que le nombre augmente, que cela pourrait aider. Évidemment, la responsabilité ultime incombe encore aux pharmaciens. Mais je répète que c'est pourquoi il est important d'étudier le secteur, pour vraiment comprendre comment nous pouvons faire progresser la profession. Et ne ce sont pas seulement les pharmaciens; cela englobe les techniciens en pharmacie.

Mme Terry-Anne Boyles: Dans le cas de l'Alberta, je crois qu'il y a des programmes de techniciens en pharmacie dans trois des collèges et ces programmes existent depuis la fin des années 70. Ces collèges ont travaillé avec les programmes universitaires en pharmacie et aussi avec l'Association des pharmaciens de l'Alberta pour élaborer des critères quant aux résultats séquentiels pour que les techniciens en pharmacie, et puis les technologues—ce sont deux niveaux différents—puissent se charger des tâches complémentaires.

Et puis il y a des comités consultatifs sur les programmes qui regroupent tous les partenaires pour garantir que l'on conserve l'élan, le mouvement entre les secteurs et le séquençage et l'affectation des tâches. Cela dit, dans la plupart des programmes, le nombre de places est limité. Il y a un nombre limité de programmes de techniciens en pharmacie et de technologues dans l'ensemble du pays, et ces programmes, à ma connaissance, sont pleins et il y a des listes d'attente.

M. Lui Temelkovski: Des listes d'attente?

Mme Terry-Anne Boyles: À ma connaissance, en pharmacie. Il me faudrait vérifier ce qu'il en est dans l'ensemble du pays. Chose certaine, dans les études sectorielles... Nous travaillons à l'échelle nationale à des études sectorielles et nous allons travailler dans le cadre de cette étude sectorielle précise dès qu'elle sera mise en branle.

M. Lui Temelkovski: Comme le nombre de places pour faire des études en pharmacie dans les universités demeure relativement stable, les exigences en termes de résultats scolaires pour les étudiants qui veulent y être admis ont augmenté depuis 15 ans.

M. John Pugsley: J'ignore si c'est le cas. Ce sont des programmes de quatre ans et l'on exige habituellement une année d'études dans certaines disciplines avant d'être admis. Mais la plupart des candidats ont déjà un baccalauréat en sciences. Nous avons beaucoup plus de gens qui sont qualifiés et qui cherchent à être admis. Il s'agit seulement de pouvoir trouver des places pour ces gens-là.

Des changements se produisent. Beaucoup d'écoles essaient d'augmenter leurs effectifs. Comme je l'ai dit, à l'Université de Toronto, on est passé de 120 à 240. Il y a aussi une proposition à l'Université de Waterloo; on veut lancer un programme d'études en pharmacie qui accepterait au départ 120 étudiants diplômés. Et je sais que l'Université de Colombie-Britannique augmente le nombre de ses étudiants inscrits, de même que... Il y a une augmentation graduelle.

• (1210)

M. Lui Temelkovski: Merci.

[Français]

La vice-présidente (Mme Meili Faille): Merci.

Monsieur Telegdi, c'est à vous.

[Traduction]

L'hon. Andrew Telegdi: Je voulais seulement signaler ce que vous venez de dire au sujet de l'Université de Waterloo. Ce sera la deuxième école dans la province d'Ontario et nul doute qu'elle connaîtra une très forte croissance.

[Français]

La vice-présidente (Mme Meili Faille): Nous arrivons au second tour de questions.

Monsieur Clavet, c'est à vous.

M. Roger Clavet: Merci, madame la présidente.

Je trouve très intéressante cette discussion sur les titres de compétences. On a toujours l'impression qu'on n'en fait jamais assez. Je ne conteste pas ce qu'on entend ici, à savoir que tous font déjà beaucoup, qu'il s'agisse des syndicats, des collèges, des secteurs professionnels comme celui des pharmacies ou même de l'industrie touristique. On a l'impression qu'il y a beaucoup de bonnes intentions. C'est un peu une question omnibus. Fait-on des progrès, recule-t-on, fait-on du surplace? C'est ainsi depuis plusieurs semaines lorsqu'il est question de titres de compétences acquis à l'étranger: ce ne sont pas les intentions qui manquent.

On dit souvent que l'enfer est pavé de bonnes intentions. J'aimerais que chaque secteur me dise si on est dans la bonne voie. A-t-on l'impression, au Congrès du travail du Canada, par exemple, que ce qu'on fait pour la reconnaissance de l'apport des travailleurs étrangers est suffisant?

Je lisais le mémoire du Conseil canadien des ressources humaines en tourisme. Il y est écrit que les collègues ne font aucune formation pour combler les écarts de compétences. Il y a même des groupes qui s'accusent de ne pas en faire assez. J'aimerais que chacun des intervenants me réponde rapidement. En fait-on assez? Va-t-on dans la bonne direction? Fait-on du surplace?

[Traduction]

Mme Terry-Anne Boyles: Dans certaines disciplines, il y a clairement des programmes d'appoint qui sont offerts. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous travaillons avec le conseil sectoriel du tourisme du Canada. Et nous avons un groupe de synergie de tous les collègues du pays qui dirigent des programmes dans le secteur du tourisme, en partenariat avec des gens de l'établissement qui dirigent les programmes d'établissement et d'intégration des immigrants; tous travaillent ensemble pour offrir des programmes de perfectionnement très pointus dans ces domaines.

Pour les cours d'anglais ou de français langue seconde, le financement se situe en grande partie au niveau de base. Pour quelqu'un qui essaie de suivre des cours plus avancés, surtout pour quelqu'un qui suit le programme de rattrapage, il y a des ressources limitées pour les gens qui suivent la formation une fois que des programmes sont mis sur pied—et il y en a. Nous voudrions qu'il y en ait plus d'un bout à l'autre du pays. Nous aimerions que nos établissements et partenaires dans quelque secteur que ce soit—le tourisme en l'occurrence—soient en mesure de travailler de plus près à ce dossier. Et bien sûr les conseils sectoriels rassemblent des représentants patronaux et syndicaux.

[Français]

M. Roger Clavet: Monsieur Onyalo, du Congrès du travail du Canada, fait-on des progrès?

[Traduction]

M. David Onyalo: Je vais commencer par dire que nous, au Congrès du travail du Canada, savons, d'après les chiffres dont nous avons pris connaissance sur le vieillissement de la population, que notre population active vieillit et que nous n'avons pas suffisamment de personnes pour remplacer ceux qui partent pendant un certain temps et que différents pays du monde traversent des crises semblables, en particulier dans le monde industrialisé. Nous pensons que notre responsabilité consiste en partie à toujours tenter de voir comment nous pourrions aider le gouvernement et nos dirigeants à faire preuve de clairvoyance et à envisager le long terme.

Par exemple, nous ne pensons pas que la solution ultime aux pénuries de main-d'œuvre consiste à faire venir continuellement des travailleurs temporaires de différentes parties du monde. Nous pensons qu'il faut vraiment réexaminer la situation et voir quelles erreurs nous avons commises et pourquoi nous avons supprimé une grande partie du financement de la formation.

Dans certains milieux de travail, il y a très peu de financement pour assurer la formation en milieu de travail, et les syndicats jouent depuis longtemps un rôle très positif à cet égard. Nous croyons qu'en fin de compte, nous devons être capables de faire cela également, en réexaminant nos propres programmes de formation. Nous devons aussi examiner—je suis certain qu'on l'a déjà mentionné durant les audiences du comité—les obstacles qui existent entre les différentes régions. Les gens de métier de Colombie-Britannique, par exemple, devraient pouvoir exercer leur métier dans une autre province.

Nous discutons de la reconnaissance des titres étrangers et de la nécessité d'avoir accès à certaines compétences de l'étranger, mais je pense que notre première responsabilité est de réfléchir à ce qui a été dit aujourd'hui au sujet de nos problèmes dans le domaine de l'éducation : produisons-nous suffisamment de travailleurs qualifiés? Mais aussi, et j'insiste là-dessus, je ne pense pas que nous ayons le choix. Si nous nous contentons de supposer que le problème va se résoudre de lui-même, nous nous trompons lourdement. D'autres pays confrontés à des problèmes semblables vont pouvoir accéder à ce réservoir de professionnels ou de gens de métier dans des pays étrangers.

C'est presque comme si nous avions un double processus. Nous devons examiner ce qui cloche dans le cadre existant, dans notre système actuel et voir comment nous pouvons y remédier, mais en même temps, la réalité est que nous devons continuer de nous adresser à l'étranger pour faire venir des travailleurs temporaires. Il faut adopter une approche double.

Je ne pense pas que ce soit entièrement la responsabilité du gouvernement fédéral. Je pense que le gouvernement fédéral devrait obtenir la collaboration de ses homologues provinciaux dans ce dossier, en leur demandant ce qu'il peut faire pour s'assurer que notre population active continue de croître et continue d'être alimentée en permanence.

• (1215)

[Français]

M. Roger Clavet: Monsieur Pugsley, rapidement...

La vice-présidente (Mme Meili Faille): Monsieur Clavet, nous continuons.

M. Roger Clavet: C'est parfait.

[Traduction]

Peut-être plus tard.

La vice-présidente (Mme Meili Faille): Monsieur Siksay.

M. Bill Siksay: Merci encore, madame la présidente.

J'ai une question pour M. Mondor et le conseil du tourisme. Dans votre mémoire, vous avez dit qu'à certains égards, le secteur du tourisme bénéficierait d'un abaissement des exigences en matière de compétences pour immigrer au Canada. Je me demande si vous avez vérifié si la plupart des nouveaux immigrants qui trouvent de l'emploi dans le secteur du tourisme arrivent dans le cadre du programme des travailleurs qualifiés ou bien s'il s'agit plutôt d'immigrants de la catégorie de la famille qui finissent par trouver du travail dans le tourisme.

Nous avons souvent entendu des intervenants nous dire que les immigrants de la catégorie de la famille sont généralement plus heureux, à cause des frustrations ressenties par les travailleurs qualifiés. Ils sont assurément des travailleurs plus contents, même dans des emplois mal rémunérés, que quelqu'un qui est très qualifié et qui, en fin de compte, n'arrive pas à travailler dans son domaine. Avez-vous le sentiment que pour votre secteur, la catégorie de la famille est peut-être plus importante que celle des travailleurs qualifiés?

M. Philip Mondor: À l'heure actuelle, nous dirions que c'est plus important, parce que nous employons beaucoup de gens dans la catégorie de la famille, mais nous savons aussi que ce n'est pas la seule catégorie. Il y a beaucoup de professionnels qui travaillent dans notre secteur. L'exemple classique du pharmacien ou du médecin qui conduit un taxi—eh bien, les chauffeurs de taxi travaillent dans notre secteur. En fait, nous avons une main-d'œuvre très diversifiée.

C'est vrai que la catégorie de la famille est assez fortement représentée dans notre secteur, mais je pourrais vous relater des histoires intéressantes. Je vais vous donner seulement un exemple, car je crois qu'il illustre le point que vous avez soulevé.

Nous avons des gens qui ont des compétences très pointues qui viennent travailler dans notre secteur et qui choisissent de ne pas faire autre chose. Nous en avons un exemple dans le Canada de l'Atlantique; elle travaille comme gouvernante. Elle a un emploi de gouvernante très bien rémunéré, elle est très heureuse et elle a choisi de rester à son poste. Les histoires qu'on nous relate—elle est un bon exemple que j'ai choisi de vous donner—nous disent qu'elle a choisi de laisser derrière elle le stress, l'obligation d'avoir à s'intégrer dans la société, le problème de la langue—tout cela constituait pour elle un obstacle trop difficile à surmonter et elle ne veut plus vivre une vie aussi stressante. L'emploi rémunéré de gouvernante qu'elle occupe, et qui lui donne un bon salaire, lui apparaît plus fructueux et c'est ce qu'elle a décidé de faire. Nous avons beaucoup d'exemples de gens qui tiennent un discours semblable.

D'autre part, nous avons aussi des gens comme des chauffeurs de taxi qui disent que leurs compétences dépassent de loin ce qu'ils font ici et qu'ils aimeraient vraiment trouver du travail dans la profession de leur choix. En réponse à des questions de tout à l'heure, j'aurais voulu soulever la question des systèmes, ou plutôt de l'absence de systèmes. Nous considérons dans notre secteur que nous avons une certaine responsabilité de les aider à obtenir la formation et les compétences dont ils ont besoin pour s'orienter vers la profession de leur choix. Le plus souvent, le problème est d'ordre linguistique. Là-dessus, je renvoie aux niveaux de compétences linguistiques. C'est un outil très important que nous devrions tous utiliser comme critère pour définir les exigences linguistiques, parce que si tous les secteurs et toutes les professions utilisent ce critère pour définir les besoins en matière de langue, alors, dans notre cas, quand nous essayons de renforcer les habiletés d'une personne, nous pouvons aussi montrer qu'ils peuvent mieux gagner leur vie dans d'autres secteurs ou dans la profession de leur choix. C'est un exemple.

Il y a des habiletés essentielles. Il y a des compétences avancées qui sont essentielles. Il y a aussi des compétences techniques, mais le problème auquel nous sommes constamment confrontés quand nous voulons aider ces gens-là, c'est que les normes ne sont pas uniformes partout au pays; la mobilité est entravée par les différences d'attitude quant à ce que devraient être ces normes, et la mobilité au Canada est en soi un véritable problème. Tant que nous n'aurons pas mis de l'ordre dans nos affaires au Canada pour permettre la mobilité de part et d'autre de nos propres frontières, nous aurons vraiment beaucoup de difficulté à gérer cela en termes de frontières internationales.

Sur ce point précis, dans notre secteur également, nous avons fait ressortir un autre exemple. Même si toutes les professions dans notre secteur sont non réglementées et même si nous avons beaucoup plus de 400 professions reconnues, un très fort pourcentage comporte aussi une certaine composante de l'effectif qui est réglementé, par exemple une exigence de certificats de salubrité alimentaire, un programme pour un service raisonnable de boissons, un permis pour les jeux de hasard, etc. Même dans ce domaine, au Canada, à l'heure actuelle, les exigences ne sont pas du tout parallèles ou semblables d'une province ou d'un territoire à l'autre. Cela vient exacerber les difficultés auxquelles nous sommes confrontés.

Nous devons standardiser les normes et la manière dont nous définissons nos compétences. Les conseils sectoriels ont travaillé dans ce domaine. Les études sectorielles aident à identifier comment nous pouvons adopter une approche commune pour définir ou préciser cette problématique. Ainsi, nous pourrions accorder nos violons, au lieu de travailler chacun pour soi.

Dans notre expérience, dans le tourisme, comme nous avons fait passablement de travail également sur la scène internationale, nous faisons des progrès. Dans le monde entier, on s'efforce d'imiter les Canadiens et de travailler à la mise en place de modèles fondés sur les compétences, parce que les compétences constituent une devise nous permettant de communiquer, tandis que les titres sont souvent très flous; c'est un peu comme de comparer des pommes et des oranges. Si l'on creuse un peu plus, on peut s'attarder plus précisément aux compétences.

Je voudrais que nous adoptions des approches plus uniformes d'un secteur à l'autre à l'intérieur du Canada. C'est l'une des difficultés.

• (1220)

[Français]

La vice-présidente (Mme Meili Faille): Merci beaucoup. Y-a-t-il d'autres questions?

Voilà qui termine cette partie de la séance. Je voudrais encore une fois vous remercier de vos témoignages. Nous nous pencherons sur l'ensemble de ceux-ci ainsi que sur les informations que vous nous avez fournies. Un rapport sera rédigé prochainement — je le souhaite — et vous aurez la chance d'en prendre connaissance.

Je vous remercie beaucoup.

Nous suspendons les travaux pendant cinq minutes.

• (1223)

_____ (Pause) _____

• (1235)

[Traduction]

Le président: Nous allons reprendre la séance. Au début, nous allons siéger en public et étudier le rapport du Sous-comité du programme et de la procédure. Vous avez en main le troisième rapport.

Monsieur Temelkovski.

M. Lui Temelkovski: Merci, monsieur le président.

Je propose de modifier le rapport et de remplacer 12 h 15, au paragraphe 3, par 12 h ou midi, et je propose aussi de préciser que le comité invite Melynda Jarratt, représentante de Canadian War Brides, à comparaître le mardi 10 mai de 12 h à 12 h 30.

Le président: Mme Jarratt est une véritable experte qui a rédigé ce livre-ci. Ceux d'entre vous qui ont raté sa comparaison ont raté une personne qui en sait long sur cette question.

Helena a acheté le livre. L'avez-vous lu?

Mme Helena Guergis: Non, je n'ai pas eu le temps.

Le président: Je lui ai dit que nous voulions des exemplaires pour tous les membres du comité.

Mme Helena Guergis: Je crois qu'elle est ici aujourd'hui.

Le président: Elle est arrivée hier pour suivre les débats et les affaires émanant des députés quand le projet de loi S-2 a été adopté.

Mme Meili Faille: C'était notre meilleur discours.

Le président: Nous sommes donc saisi de l'amendement, ou bien une motion en ce sens a été proposée.

(La motion est adoptée.) [Voir le *Procès-verbal*]

Le président: Nous passons maintenant à huis clos pour donner des instructions sur la rédaction du rapport sur la révocation. Nous allons faire une pause de 20 secondes.

[La séance se poursuit à huis clos]

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.