



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

CIMM • NUMÉRO 041 • 2^e SESSION • 40^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 10 décembre 2009

—
Président

M. David Tilson

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

Le jeudi 10 décembre 2009

•(0905)

[Traduction]

Le président (M. David Tilson (Dufferin—Caledon, PCC)):
Bonjour, mesdames et messieurs.

Il s'agit de la 41^e séance du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, et nous sommes le jeudi 10 décembre 2009. L'ordre du jour est le suivant: conformément au paragraphe 108 (2) du Règlement, nous poursuivons l'étude des meilleures pratiques des services d'établissement.

Aujourd'hui, nous recevons des représentants de quatre organisations pour nous aider à préparer notre rapport sur les meilleures pratiques, et je tiens à vous remercier tous d'être venus. Je vous ai déjà expliqué brièvement la façon dont notre réunion va se dérouler. Chacun de vous disposera d'un maximum de 10 minutes. Vous n'êtes pas obligés de prendre tout ce temps, mais vous avez jusqu'à 10 minutes à votre disposition.

Nous allons d'abord entendre Joe Chang, directeur général de l'Association professionnelle chinoise du Canada.

Bonjour, monsieur Chang.

M. Joe Chang (directeur général, Association professionnelle chinoise du Canada): Bonjour, monsieur le président, et bonjour, mesdames et messieurs.

Merci d'avoir invité l'Association professionnelle chinoise du Canada à participer à des discussions aussi importantes que celle-ci.

Au cours des 17 dernières années, notre organisation s'est fait connaître sous l'acronyme de CPAC. Elle représente plus de 25 000 professionnels nés à l'étranger qui vivent, travaillent et possèdent une entreprise partout au Canada.

Récemment, nous avons accueilli MM. Calandra et Karygiannis à notre gala annuel de bourses d'études et, juste avant le gala, nous avons tenu notre premier jour des professionnels chinois ici même, à Ottawa. Merci encore à ceux qui ont assisté à ces événements.

Comment aider les nouveaux arrivants à s'établir au Canada? Voilà une question sur laquelle le gouvernement se penche depuis des centaines d'années. Tout au long de son histoire, le Canada a encouragé des immigrants qualifiés à s'installer ici, à stimuler la croissance et à continuer de bâtir ce beau pays où nous avons élu domicile. Durant mon exposé d'aujourd'hui, je vais vous faire trois observations et trois suggestions qui peuvent réellement améliorer la façon dont on aide les gens à s'établir au Canada.

Voici d'abord quelques observations.

Premièrement, les services d'aide aux professionnels sont essentiels pour favoriser la prospérité de communautés entières au Canada. Certaines personnes seraient portées à croire que la plupart des immigrants instruits n'ont pas besoin de services d'établissement, mais ce n'est pas le cas.

Deuxièmement, le Canada n'a pas suffisamment de programmes de transition nécessaires pour aider les professionnels formés à l'étranger à pratiquer au Canada.

Troisièmement, le gouvernement du Canada devrait faire plus pour s'associer à des organisations non gouvernementales ou à des fournisseurs de services, entre autres la CPAC, le YMCA et le CICS, afin de fournir des programmes de transition aux professionnels. Les nouveaux arrivants n'ont pas de liens directs avec la collectivité et ne connaissent pas assez bien le gouvernement, ce qui les empêche souvent de tirer profit de la panoplie de services offerts par les organismes gouvernementaux. De plus, il arrive parfois que des organisations externes responsables parviennent mieux à adapter leurs services de formation aux nouvelles réalités du marché du travail.

Si nous n'aidons pas les professionnels à s'établir au Canada, quel en sera le coût? Le Canada deviendra ainsi un pays moins attrayant pour l'établissement, surtout par rapport aux États-Unis et à l'Australie, qui attirent de plus en plus de professionnels de l'Asie. Nous devons donc aider les professionnels, créer des programmes de transition et permettre aux ONG de fournir des programmes.

Permettez-moi maintenant de vous mettre un peu en contexte et de vous faire trois suggestions.

Ces jours-ci, la CPAC est fort occupée. Nos ateliers de perfectionnement professionnel, de mentorat, de formation en entrepreneuriat et de réseautage sont pleins, et nous prévoyons construire un nouveau centre de carrière et d'éducation à Toronto afin de gérer la demande de plus en plus croissante pour nos services.

Il y a quelques jours, notre premier ministre a déclaré que l'Asie représente le moteur de la croissance économique pour le Canada. Nous appuyons cette affirmation, et le récent voyage du premier ministre en Chine, en Inde et en Corée du Sud entraînera une augmentation de la demande pour des services d'établissement au cours des prochains mois.

À l'heure actuelle, le gouvernement de l'Ontario est le seul partenaire public avec lequel la CPAC a signé des accords de programmes de transition. De concert avec nos partenaires, nous travaillons avec le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration de l'Ontario pour aider les professionnels à combler l'écart entre la possibilité d'exercer leur profession et la réalité d'occuper des emplois mal payés au Canada.

En raison de la forte demande pour nos services et dans la foulée des événements en Asie dont nous entendons parler, nous observons un besoin criant de soutien à la transition et à l'établissement des professionnels dans les domaines suivants: le mentorat, la formation en compétences non techniques et, enfin, la réglementation et l'accréditation. Permettez-moi d'expliquer rapidement les avantages de ces trois programmes.

En ce qui concerne le mentorat, nous avons élaboré un programme de mentorat qui a remporté beaucoup de succès et qui a aidé de nombreux nouveaux arrivants à trouver de l'emploi au Canada. Nous croyons que le jumelage des nouveaux arrivants avec un mentor de leur propre culture les aide vraiment à s'établir plus rapidement. Le jumelage entre des individus ayant des antécédents culturels semblables, donne de bons résultats parce que ces derniers s'identifient l'un à l'autre — ils tissent des liens de confiance plus solides que ce qui serait possible autrement. Ce programme est financé seulement par la CPAC et d'autres partenaires du secteur privé à vocation communautaire qui considèrent ces gens comme des employés futurs.

Notre deuxième suggestion, c'est de mettre l'accent sur la formation en compétences non techniques. L'expérience nous a montré que les habiletés en relations interpersonnelles et en communication font souvent toute la différence pour les candidats qui postulent un emploi au Canada. Nous savons de première main que lorsque des professionnels n'ont pas assez de compétences non techniques, des familles entières en souffrent. La CPAC encourage donc le gouvernement du Canada à veiller à ce que la formation en compétences non techniques fasse partie des programmes d'anglais langue seconde et de CLIC.

Par ailleurs, pour être utile, la formation doit être propre à un secteur donné. Par exemple, imaginez que vous lancez une nouvelle entreprise au Canada et que vous possédez 15 ans d'expérience en comptabilité à Beijing. Vous n'êtes pas obligé d'être accrédité pour travailler à titre de comptable au Canada, mais pour certains clients, certaines désignations sont de rigueur. Pour compliquer les choses davantage, tout nouveau comptable doit choisir entre quatre organisations d'accréditation qui s'affichent chacune comme étant le bon choix. De plus, si vous venez de la Chine continentale, il y a de fortes chances que vous n'avez jamais rencontré d'avocat et que vous n'avez jamais transigé avec une banque de la manière dont on le fait ici. Par conséquent, pour s'établir au Canada en tant que comptable formé à l'étranger, il faut beaucoup d'années avant d'y arriver — à supposer que cela se réalise un jour.

Nous recommandons fortement que la formation en compétences non techniques soit davantage divisée par catégorie professionnelle, par exemple la catégorie de génie, elle-même divisée en sous-catégories, comme le génie mécanique, électrique, civil.

Enfin, permettez-moi de passer aux professions réglementées: les ingénieurs, les comptables, les architectes, les professionnels de la santé, et plus encore. Au Canada, les professionnels hautement qualifiés se réglementent eux-mêmes plus que jamais. Toutefois, d'autres pays n'ont pas toujours des règlements parallèles. La différence devient donc un obstacle à l'établissement et à la réussite.

Par exemple, je connais un nouvel arrivant de la Chine qui possède un doctorat en génie mécanique et qui est venu au Canada en 2002. Il a exercé sa profession pendant plus de 15 ans dans son pays, où il était un leader dans son industrie. En Chine, les ingénieurs suivent une formation rigoureuse, mais n'ont pas besoin d'accréditation. Dès l'obtention de leur diplôme universitaire, ils sont désignés comme ingénieurs. Après avoir lutté pendant deux ans avec un emploi mal payé au Canada, l'ingénieur en question a pris connaissance de la CPAC et s'est inscrit à notre programme de mentorat et de transition. Il n'a pas tardé à trouver un emploi dans son domaine et a reçu une accréditation de l'Ordre des ingénieurs de l'Ontario. Maintenant au début de la quarantaine, il fait des travaux consultatifs aux États-Unis pour le compte d'une firme d'ingénierie canadienne.

Le même scénario se répète dans presque chaque profession. Même si nous félicitons le gouvernement du Canada d'avoir établi son récent cadre de reconnaissance des titres de crédit étrangers, il existe très peu de programmes propres aux professions pour aider les professionnels à combler l'écart entre la profession qu'ils exerçaient chez eux et celle qu'ils souhaitent exercer ici.

Pour résumer, les professionnels qui immigreront au Canada ont besoin d'aide pour devenir des citoyens productifs ici. Le gouvernement du Canada a un rôle important à jouer à ce titre: accorder aux organisations non gouvernementales les ressources nécessaires pour exécuter les programmes de transition dont les professionnels ont besoin pour réussir.

Grâce à un meilleur soutien au mentorat, à la formation en compétences non techniques et à l'accréditation, le Canada peut devenir, une fois de plus, un endroit de choix pour les professionnels partout dans le monde. En aidant les professionnels, vous aiderez des familles entières et créerez des modèles communautaires dont nous pouvons tous être fiers.

● (0910)

La CPAC est disposée à partager son expérience et son modèle de mentorat et de transition avec tout organisme communautaire.

Merci encore une fois de nous avoir donné l'honneur de comparaître aujourd'hui. Je serai très heureux de répondre à vos questions, si vous en avez.

Le président: Merci pour votre exposé, monsieur Chang. On posera des questions tout à l'heure.

Nous passons maintenant à Neethan Shan.

Chers collègues, il y a une erreur dans l'ordre du jour. Le dernier point devrait se lire « Council of Agencies Serving South Asians ».

Je suis désolé, monsieur Shan. Vous disposez de 10 minutes.

Bienvenue au comité.

M. Neethan Shan (directeur général, Council of Agencies Serving South Asians): Merci. Merci de nous avoir invités.

Au nom du conseil d'administration, du personnel, des bénévoles et des participants du CASSA, le Council of Agencies Serving South Asians, je tiens à vous remercier de nous donner l'occasion de comparaître devant le comité permanent. Comme je dispose de 10 minutes, j'avais deux choix: soit traiter de quelques sujets de façon approfondie, soit traiter de nombreux sujets de façon générale. J'ai opté pour le deuxième choix et, si vous avez des questions, je serai tout à fait heureux d'y répondre.

Le CASSA est un organisme-cadre qui a pour mission de faciliter l'autonomie sociale, économique, culturelle et politique des Asiatiques du Sud. Nous servons de ressource en matière d'information, de recherche, de mobilisation, de coordination et de leadership. Notre objectif global est d'accroître la participation des Asiatiques du Sud à la définition de l'avenir social, économique, politique et culturel du Canada, non seulement pour s'adapter à ce qui existe déjà, mais aussi pour contribuer à ce qui s'en vient.

Le CASSA n'est pas un organisme de première ligne. Nous ne voyons pas les clients individuellement. Notre organisme chapeaute plus d'une centaine d'organismes, ce qui signifie que nous offrons un point de vue plus systémique de la situation actuelle. On ne peut pas nier l'excellent travail qui se fait par l'entremise de CIC et d'autres programmes de financement liés à l'immigration, notamment la recherche d'emploi, la formation linguistique, le counselling en matière d'établissement, les travailleurs de l'établissement dans les écoles, etc. Nous voulons également reconnaître l'excellent travail accompli par nos organismes membres. Nous estimons que ces efforts doivent se poursuivre et qu'il faut les appuyer.

Même s'ils offrent des services à une seule communauté donnée, ces organismes connaissent bien les besoins culturels et linguistiques de celle-ci. Je recommande également avec insistance le soutien continu à ces organismes ethno-spécifiques. Des organismes comme les South Asian Family Support Services, le South Asian Women's Centre, les Bangladeshi-Canadian Community Services, les Punjabi Community Health Services, les services communautaires de TESOC pour la communauté tamoule, etc., sont quelques exemples de membres qui font un travail extraordinaire en Ontario et qui continuent à appuyer l'établissement de manière efficace.

Je tiens à signaler que le terme « Asiatique du Sud » est souvent trompeur parce que, vu de l'extérieur, on a l'impression qu'il s'agit d'un groupe homogène. Mais, en réalité, c'est un groupe très diversifié qui représente une grande proportion d'habitants du Canada. Alors, je pense que nous devons également examiner la diversité dans les communautés sud-asiatiques. Par exemple, un musulman du Pakistan et un musulman du Sri Lanka connaissent une expérience de vie complètement différente et parlent deux langues totalement différentes. À l'exception de la foi, tout le reste est différent. Il en va de même pour un Tamoul de l'Inde et un Tamoul du Sri Lanka en ce qui concerne leurs expériences de vie, etc.

Nous devrions également reconnaître que certaines communautés, comme celle des Punjabis, vivent au Canada depuis la moitié du XIX^e siècle. Il est parfois insultant de continuer à les considérer comme des immigrants ou des nouveaux arrivants, mais en même temps il faut aussi admettre que de nouveaux immigrants s'ajoutent à la communauté punjabe au moment même où l'on se parle.

Il est important pour nous de garder à l'esprit cette diversité, d'autant plus que notre organisme préconise une identité axée sur la solidarité des Asiatiques du Sud plutôt qu'une identité axée sur l'homogénéité. On voit d'un très bon œil les récentes initiatives, comme le modèle de partenariats locaux en matière d'immigration, qui rassemblent de nombreux intervenants. Il s'agit d'une approche innovatrice, et nous aimerions féliciter CIC et le gouvernement provincial de s'être associés pour réaliser ce projet. J'ajouterais seulement qu'une telle initiative doit s'articuler autour de l'engagement des immigrants, et nous avons toujours l'impression que ces partenariats locaux en matière d'immigration sont dirigés par des fournisseurs de services ou des municipalités. Les immigrants sont toujours consultés de façon indirecte, ou c'est parfois un exercice de pure forme. Il est donc important de garder cet aspect à l'esprit.

La transition vers des modèles à guichet unique, comme les centres d'accueil, est une bonne façon d'aider les nouveaux arrivants dès le début à se débrouiller dans le système à partir d'un seul lieu. Toutefois, en l'absence de points géographiques dispersés, la transition vers des services à guichet unique pourrait, à la longue, poser des problèmes parce que la proximité des services devient un facteur important. Il faut donc établir un équilibre entre un modèle de services à guichet unique et la prestation de services mobiles et

répartis dans des régions géographiques où il existe des gros défis en matière de transports.

Dans cette partie de mon exposé, j'aimerais m'attarder sur les petites municipalités, en laissant de côté Toronto, Vancouver et Montréal, qui sont des grandes villes. Je vais parler des petites collectivités, des petites villes qui font face à un taux élevé d'immigration. Ce que nous proposons, c'est l'établissement intelligent. Il faut regarder au-delà de la formation linguistique et de la recherche d'emploi, qui sont les deux piliers de l'établissement. Mais parlons de l'accès des immigrants à l'espace public. Parlons de l'accès des immigrants au domaine des arts, des sports et des divertissements, de leur accès à la santé, de leur accès à la prise de décision publique et de leur sentiment d'appartenance au pays. Voilà autant de facteurs qui, selon moi, font en sorte qu'une personne se sente établie.

- (0915)

Par exemple, au début de la décennie, on parlait de politiques de dispersion en matière d'immigration pour s'assurer que la population immigrante était dispersée. Quand un père de famille obtient du travail et s'installe dans une municipalité particulière avec sa famille, si l'épouse ne sent pas que ses compétences sont valorisées dans la région et que les enfants ne sont pas vraiment inclus dans le système scolaire, la famille n'y restera probablement pas. Voilà pourquoi le maintien des immigrants dans de petites municipalités dépend du type d'accès dont je parlais.

Nous insistons sur le fait d'établir un modèle d'établissement intelligent qui repose sur les principes d'accès et d'équité. Dans un tel modèle, on reconnaîtrait que certains systèmes dressent des obstacles aux immigrants et que ces obstacles s'appuient sur les questions de pouvoirs et de privilèges. Il faut remédier à cette situation si nous voulons que les immigrants se sentent inclus. Ce travail doit être le fruit d'un leadership proactif de la part de dirigeants locaux, de députés locaux, de conseillers, de députés provinciaux, d'établissements d'enseignement et d'autres institutions.

C'est ce que nous essayons de faire au CASSA grâce à l'appui de CIC. Nous sommes très reconnaissants envers la Direction générale du multiculturalisme dans le cadre de ce projet. Nous travaillons dans la région de York pour régler ces questions et nous sommes en train de mettre sur pied un organisme basé sur les immigrants comme leaders et résidents. Le secteur des services travaille également à réparer les iniquités dans l'accès à la région de York qui, entre 2001 et 2006, a connu une croissance démographique de 22 p. 100. Durant le même recensement, 40 p. 100 des élèves des conseils scolaires publics faisaient partie des minorités visibles. Je pense qu'il est important que nous examinions ce genre de questions.

Par ailleurs, nous avons élaboré un modèle d'engagement basé sur les communautés et nous avons même amené les immigrants à y participer. Cette année, nous appliquons le même modèle à Peterborough et à Waterloo afin de créer des communautés plus accueillantes et inclusives à l'égard des nouveaux arrivants et des immigrants. Nous sommes reconnaissants d'avoir une telle occasion.

En conclusion, voici mes recommandations. Il faut continuer d'investir dans les programmes actuels qui sont efficaces, comme je l'ai dit tout à l'heure. Demander aux organisations que vous financez de créer un volet d'engagement civique et de création communautaire dans leurs programmes. Inclure le thème de l'engagement des immigrants dans le cadre des programmes parce que sans engagement, un établissement efficace n'est pas possible.

Continuer d'appuyer les organismes ethno-spécifiques.

Revoir les critères d'admissibilité pour les clients. Certaines personnes ont du mal à s'intégrer entièrement à la société sur une période de trois ans. Il faut revoir certains des critères, comme le nombre d'années, la citoyenneté, etc.

Financer des projets à portée plus vaste, qui vont au-delà des cours de langue et de la recherche d'emploi. Encourager des projets qui favorisent la collaboration interculturelle pour régler des questions. Ce processus dynamique doit se faire du bas vers le haut et non pas du haut vers le bas.

Dernière recommandation: appuyer le changement systémique par l'entremise de politiques, de programmes et de financement, qu'il s'agisse au niveau des conseils scolaires, des soins de santé publics et des municipalités. On serait très en faveur d'une initiative de partenariat en matière d'immigration qui tient compte du changement systémique.

Merci beaucoup de m'avoir invité. Comme je l'ai dit, je m'occupe de toutes sortes d'activités, et je serai heureux de répondre à vos questions tout à l'heure. Merci.

● (0920)

Le président: Vous nous avez donné beaucoup de matière à réflexion, monsieur Shan. Merci d'avoir fait un exposé concis.

Le troisième témoin que nous allons entendre est la directrice exécutive de l'Afghan Women's Counselling and Integration Community Support Organization, Mme Adeena Niazi.

Bienvenue, madame Niazi. Vous disposez de 10 minutes.

Mme Adeena Niazi (directrice générale, Afghan Women's Counselling and Integration Community Support Organization): Bonjour tout le monde, et merci de m'avoir invitée.

Je vais vous présenter brièvement notre organisation et nos programmes, puis je vais parler des réussites et des défis et, enfin, je terminerai par quelques recommandations.

L'Afghan Women's Organization vise à promouvoir l'établissement efficace des nouveaux arrivants et des réfugiés au Canada en offrant une vaste gamme de programmes et de services grâce à une approche de prestation de services unique en son genre. Nous offrons également aux réfugiés des services d'aide et une protection dans le cadre de demandes de parrainage au Canada. Tous les ans, nous servons plus de 5 000 clients de tous les âges, hommes et femmes, en mettant un accent particulier sur les femmes et leurs familles. La plupart de nos clients viennent de la communauté afghane, mais nous sommes heureux de constater que de plus en plus de clients d'autres communautés de nouveaux arrivants viennent aussi nous voir. La majorité de nos clients sont des réfugiés qui ont subi des traumatismes de guerre et de la violence. La plupart des réfugiés qui arrivent au Canada laissent derrière eux leurs proches. De plus, les femmes réfugiées ont généralement des besoins distincts de ceux des hommes. Par conséquent, nous offrons des services innovateurs et professionnels à cette population vulnérable, avec tout le respect qu'elle mérite et en tenant compte de la sensibilité culturelle et linguistique dont elle a besoin.

Nos services sont gérés par nos employés, dont certains peuvent s'identifier au sort des réfugiés et à leurs conditions actuelles. Nous comptons également un grand nombre de bénévoles engagés, et nous avons des partenaires tout aussi déterminés qui proviennent du secteur d'aide à l'établissement et d'autres secteurs. Au cours des 19 dernières années, nos employés et nos bénévoles de l'établissement ont cerné les besoins des clients tout en aidant les nouveaux arrivants dès qu'ils mettent le pied au Canada. Nous reconnaissons que l'établissement est un long processus. Nos clients veulent réaliser

leur plein potentiel en contribuant à la vie sociale, économique et politique du Canada. Pour ce faire, le Canada a une responsabilité positive d'assurer une souplesse pour donner aux nouveaux membres de sa population l'occasion de contribuer pleinement à ses ressources.

La question est de savoir dans quelle mesure nous pourrions offrir des services efficaces et comment nous pourrions les intégrer. Pour ce qui est d'aider les nouveaux arrivants à s'adapter, il est important d'établir l'ordre de priorité des services. Pour avoir une meilleure idée de la façon de s'y prendre, il importe de réfléchir au processus d'établissement des nouveaux arrivants. Il est généralement admis que les immigrants passent par trois grandes étapes d'établissement au Canada: une étape immédiate, une étape intermédiaire et une étape à long terme. À l'étape immédiate, les nouveaux arrivants ont besoin d'une gamme de services, comme des services pour les aider à remplir des formulaires essentiels, à se procurer de la nourriture, à trouver un logement et à obtenir de l'information. À l'étape intermédiaire, les immigrants apprennent davantage comment accéder et s'inscrire à un certain nombre d'associations canadiennes et comment participer à des événements. L'étape à long terme concerne des éléments beaucoup plus variés qui facilitent la participation à long terme des individus à la société canadienne.

L'Afghan Women's Organization, en tant qu'organisation ethnique, s'implique dans l'ensemble des trois étapes du processus d'établissement pour un bon nombre de ses clients, et elle a joué un rôle dans l'intégration des nouveaux immigrants à la population canadienne. Maintenant, je vais vous parler de certains des programmes qui fonctionnent très bien pour notre organisation et pour nos clients.

Mentionnons d'abord les cours de langue pour les immigrants au Canada, ou le CLIC. Le programme CLIC est tout à fait particulier, en ce sens qu'il offre des cours pour femmes seulement. Il permet à de nombreuses femmes d'assister à des cours et d'obtenir les compétences linguistiques nécessaires qu'elles ne pourraient pas obtenir ailleurs. Nos cours réservés aux femmes créent un niveau élevé de confort et un environnement chaleureux et convivial pour les femmes réfugiées. Les études révèlent que le fait d'offrir des classes pour femmes seulement est la façon la plus efficace d'aider les femmes à apprendre une langue. Grâce à la présence de halte-garderie sur place et à l'assistance pour le transport, de nombreuses femmes peuvent profiter du programme.

Notre programme des jeunes est également un programme inédit parce qu'il met l'accent sur les jeunes à risque. De plus, nous offrons une formation sur le remplacement de l'agressivité pour les jeunes ainsi que des services de counselling et d'aiguillage et d'autres programmes qui se sont avérés très efficaces.

● (0925)

Le programme pour les aînés est un nouveau programme très utile pour les personnes âgées aux prises avec des problèmes multiples. Les programmes familiaux viennent en aide aux familles qui vivent des conflits d'intégration. Les services prévus au titre du Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants sont également offerts de façon traditionnelle.

Pour ce qui est des défis que nous devons relever avec les organismes d'aide aux Afghanes, les besoins des femmes diffèrent de ceux des autres membres de la communauté. Il est nécessaire d'appuyer l'intégration des immigrantes au début de leur établissement avec des stratégies et des programmes spéciaux.

Nombre de femmes dispensent des soins et appuient également les membres de leur famille. Il est donc important de reconnaître le rôle de l'immigrante dans la famille en tenant compte de l'unité familiale dans le financement et les programmes d'établissement et d'intégration.

Les immigrantes et les réfugiées ne forment pas un groupe homogène avec les mêmes besoins. Il est important de reconnaître la diversité des immigrantes, notamment du point de vue de la culture, de la langue, des habitudes familiales, des expériences traumatisantes en raison de la guerre et de la différence d'âge. Par conséquent, les pratiques exemplaires en ce qui touche les programmes d'établissement et d'intégration devraient prendre en compte la diversité et offrir une gamme de services pour répondre aux besoins des femmes qui ont été cernés.

Ces pratiques exemplaires devraient également privilégier une approche globale en vue de répondre aux besoins des immigrantes au lieu d'une approche par silo qui ne comble que des besoins choisis.

J'ai quelques recommandations à formuler. Premièrement, la plupart de nos clients qui nécessitent des services d'établissement ont leur citoyenneté et n'y sont pas admissibles. Les services d'établissement sont seulement offerts aux résidents permanents. Ils sont importants pour les femmes, car lorsqu'elles viennent ici, elles mettent leurs propres besoins en veilleuse pour s'occuper de leurs familles. Lorsqu'elles sont prêtes à bénéficier des services d'établissement, elles sont déjà citoyennes et n'y ont plus droit. Alors je recommande que les critères des services d'établissement soient élargis pour englober les citoyens.

Deuxièmement, la plupart des nouveaux arrivants, en particulier les femmes, doivent attendre trois mois pour être couverts par l'assurance-santé de l'Ontario. Cela leur occasionne des problèmes, surtout lorsqu'elles sont enceintes et ne peuvent consulter un médecin.

Troisièmement, les nouveaux arrivants sont également confrontés à un écart important lorsqu'il est question de services de santé mentale. Nombre d'organismes n'offrent ces services qu'aux clients qui ont reçu un diagnostic de maladie mentale grave. Il arrive souvent que les questions de santé mentale qui visent les nouveaux arrivants ne soient pas considérées comme étant graves, comme les troubles de stress post-traumatique et le stress causé par la migration. Les services d'établissement ne reçoivent pas le financement nécessaire pour traiter pareilles questions. Je recommande qu'à l'avenir, le financement qui sera affecté à un organisme d'établissement tienne compte de la santé mentale.

• (0930)

Le président: Il vous reste une minute, madame Niazi.

Mme Adeena Niazi: J'ai terminé, merci.

Le président: Je n'ai pas dit cela pour vous interrompre.

Mme Adeena Niazi: Je serais heureuse de répondre à des questions.

Le président: D'accord. Je suis certain qu'il y aura des questions.

Le dernier témoin est M. Patrick Au, directeur principal de Chinese Family Services of Ontario.

Bienvenue au comité.

M. Patrick Au (directeur général, Chinese Family Services of Ontario): Bonjour, monsieur le président, et bonjour à tous.

Merci de me donner l'occasion de vous parler des meilleures pratiques des Chinese Family Services et de nos services d'établissement.

J'aimerais d'abord vous parler de Chinese Family Services of Ontario, du milieu actuel à Toronto et de la façon dont nos organismes le gère; j'insisterai sur la communauté chinoise et les défis auxquels nous devons faire face. J'ai ensuite des recommandations à formuler.

Depuis 1988, il y a eu un groupe de membres de la communauté qui a été très dévoué à l'égard de sa collectivité. Ces membres ont découvert que dans les années 1980 et 1990, un nombre appréciable de nouveaux arrivants et d'immigrants étaient originaires de Hong Kong, qu'ils avaient besoin de services de consultation, mais qu'il n'y en avait aucun pour les aider. C'est à ce moment-là qu'ils ont mis sur pied les Chinese Family Services comme projet, projet qui n'a commencé qu'avec une seule personne. Certains des bénévoles et des membres du conseil d'administration ont eu à payer de leur propre poche pour appuyer l'organisme, car ils ne recevaient aucun financement.

Maintenant, 20 ans après, avec beaucoup de services d'assistance judiciaire et de participation communautaire, les Chinese Family Services sont un organisme agréé de services familiaux qui dessert la communauté chinoise à Toronto. Il s'agit, dans cette ville, du seul organisme en son genre consacré aux Chinois. Dans la communauté, 10 p. 100 des gens parlent anglais, mais le reste parle différentes langues, comme le cantonais, le mandarin, le shanghaien, le fujianais et aussi le taiwanais. Nous avons des employés capables de parler toutes ces langues. Ce sont tous des travailleurs sociaux autorisés.

Voici la situation actuelle avec laquelle les Chinese Family Services of Ontario composent. Ils sont sensibilisés, du point de vue culturel, à aider les 60 p. 100 de clients que nous desservons qui sont de nouveaux arrivants, qui sont ici depuis seulement un ou deux ans ou quelques années.

Comme vous le savez, la plupart des immigrants s'installent à Toronto ou à Vancouver. À Toronto, on compte approximativement 500 000 nouveaux arrivants chinois. Même si l'on dit que les Chinois sont très à l'aise financièrement, notre organisme fait affaire avec des Chinois qui sont marginalisés, qui sont vulnérables, qui perdent leur emploi, qui viennent de familles pauvres. Ils n'ont même pas les moyens d'utiliser un téléphone pour demander des services. C'est la situation dans laquelle nous nous trouvons.

Par ailleurs, puisque les titres de compétences de la plupart des nouveaux arrivants ne sont pas reconnus, ils décrochent des emplois mal payés. C'est même le cas pour certains professionnels. Certains immigrants sont doués et ils se créent leurs propres carrières et obtiennent des emplois bien rémunérés, mais ils représentent seulement une petite partie de la population. Si je parle de notre expérience, la plupart des nouveaux arrivants chinois que nous desservons sont très marginalisés. Certains d'entre eux viennent de familles brisées ou sont monoparentaux. Nous voyons aussi des rapports parents-enfants difficiles, de la violence conjugale, de la violence; toutes ces choses sont une réalité. Nous composons avec toutes ces situations.

À cause de ces situations, nous constatons que certaines personnes souffrent de troubles émotionnels, qu'elles aient ou non du travail. Cependant, pour les nouveaux arrivants, les problèmes sont encore pires. Quand certains d'entre eux trouvent un emploi, s'ils ont vécu des problèmes familiaux dans leur pays d'origine, leurs problèmes matrimoniaux ou de violence conjugale peuvent empirer au Canada parce qu'ils éprouvent des difficultés d'adaptation.

Notre organisme aide également pas mal de nouveaux arrivants qui traversent la deuxième étape du processus d'immigration. La recherche a démontré que la première étape de ce processus est l'état de grâce. Au cours des premiers mois ou des premiers six mois ou même de la première journée, ils vivent une période rose où tout est nouveau, et ils sont curieux. Par contre, à la deuxième étape, ils traversent une période difficile. Dans la première étape, ils acceptent d'être canadiens.

• (0935)

Dans la plupart des cas, nous avons affaire à des immigrants qui en sont à la deuxième étape. C'est donc dire qu'ils traversent une période difficile. Ils ont de la difficulté à trouver du travail, un logement, la reconnaissance — tout cela. Pour un immigrant qui traverse une période creuse, il est possible qu'il blâme le Canada et qu'il glorifie son pays d'origine; cela arrive à certains d'entre eux. Ce sont certaines des choses qui ressortent. C'est vrai, et c'est tiré de recherches à ce sujet.

Nous aidons les gens à s'intégrer à la collectivité, à avoir une image positive de leur communauté pendant crise qu'ils traversent à la deuxième étape.

Lorsqu'ils traversent la troisième étape du choc culturel, ils en sont à dire « Je suis canadien. Je dois voter. Je dois faire toutes ces choses... ». Ce sont toutes les choses avec lesquelles ils doivent composer. C'est une période difficile que nous devons traverser avec les nouveaux arrivants.

Pour ce qui est des pratiques exemplaires, nous seul le seul organisme qui offre des services de consultation familiale à Toronto. Vous pouvez imaginer... et comme vous l'entendez dans les médias et le public, il arrive que des hommes tuent leur femme ou leurs enfants avant de mettre fin à leurs jours. Il arrive que des professionnels sautent du 12^e étage parce qu'ils n'ont pas obtenu d'appui ou qui ont obtenu l'appui d'une personne qui leur a dit, dans un cas: « Ne vous en faites pas. Nous allons nous occuper de votre femme et de votre fille ». Par la suite, l'homme a sauté, parce qu'on lui a dit ne pas s'inquiéter, qu'on s'occuperait de sa femme et de sa fille, alors il a pensé qu'il pouvait mourir. C'est une histoire vraie.

Nous déterminons qu'ils ont besoin de services de consultation avant que la crise ne devienne réalité. Les services de consultation individuels offerts aux personnes souffrant de troubles émotionnels ne règlent pas tout en une séance. Ce n'est pas comme cela qu'ils fonctionnent. Voilà pourquoi nous devons composer avec la plupart des tragédies familiales qui surviennent à Toronto. Quatre-vingt-dix p. cent des cas que nous envoient la police pour des suivis sont des cas d'homicide, de violence conjugale, de relations parents-enfants difficiles ou de violence envers les enfants. C'est lorsque ces situations se produisent qu'ils font appel à notre organisme. Nous avons à traiter toutes ces questions avec très peu de personnel. Nous avons des travailleurs sociaux autorisés. Ils sont agréés et qualifiés, mais nous devons aider un nombre assez appréciable de cas, ce qui est difficile.

Nous devons offrir des services de soir aux gens, car certains petits salariés ne sont pas payés lorsqu'ils viennent à nos bureaux pendant la journée. Nous offrons des services de soir aux personnes défavorisées. Elles peuvent recevoir des services de consultation sans devoir prendre congé et perdre des heures de salaire.

Nous leur offrons également un numéro de téléphone sans frais. Quand elles ont des problèmes, elles peuvent nous appeler, même de téléphones publics. Parfois, elles n'ont que des téléphones cellulaires. Elles ne peuvent même pas se permettre d'avoir un téléphone à la maison. Elles peuvent appeler de n'importe où, mais avec les

cellulaires, vous devez parfois payer en fonction des heures d'utilisation. Nous leur offrons un numéro sans frais pour qu'elles puissent nous appeler en cas de crise.

Nous devons également leur offrir un milieu amical. Lorsqu'elles viennent à nous, elles sentent qu'elles ne sont pas simplement dans un bureau ou une salle d'entrevue. Elles se sentent chez elles. Nous leur offrons un milieu qui les appuie. Notre expression et notre gestuelle leur montrent que nous sommes les mieux placés pour les aider et comprendre le stress que ressent un nouvel arrivant.

Nous offrons également des services aux membres de la communauté homosexuelle. Nous leur offrons un milieu accueillant en temps de crise. Ils peuvent venir à nous pour parler de leur situation.

Ce sont toutes les choses que nous avons faites.

Même lorsque les gens ont leur citoyenneté canadienne et un emploi, ils ont quand même des problèmes émotionnels. Qu'ils aient ou non un travail, les nouveaux arrivants peuvent avoir des troubles émotionnels. Ma première recommandation est que le gouvernement leur accorde davantage d'attention et qu'il s'attache davantage à offrir des services de consultation aux nouveaux arrivants.

Deuxièmement, imaginez qu'une tragédie familiale survienne, ou que les gens aient à recevoir des conseils médicaux ou juridiques, ou qu'ils doivent passer par la prison Don, ou qu'ils aient des problèmes de violence envers les enfants ou qu'ils aient besoin de services juridiques; c'est très coûteux.

• (0940)

Alors si le gouvernement pouvait y penser et accorder une plus grande attention à la consultation et aux autres services d'établissement pour les nouveaux arrivants, ce serait bien. S'ils réduisent le nombre de tragédies familiales, cela fera en sorte que les soins hospitaliers coûteux et les traitements perturbateurs, les services juridiques, le système pénal, les avocats et toutes ces choses soient moins nécessaires. Vous pouvez épargner pas mal d'argent si vous vous donnez la peine d'établir des priorités et de porter attention aux services de consultation pour les nouveaux arrivants. Pour l'instant, ces services ne sont pas une priorité.

Merci.

Le président: Merci, monsieur, pour votre exposé.

La première question va à M. Bevilacqua.

L'hon. Maurizio Bevilacqua (Vaughan, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je tiens à remercier les experts de nous avoir éclairés avec leurs points de vue sur la question très importante des pratiques exemplaires. Je veux soulever deux ou trois points qui me préoccupent et peut-être entendre vos suggestions sur la façon d'améliorer la situation actuelle.

Ce que je trouve intéressant c'est que j'entends souvent les groupes d'immigrants et les organismes d'aide aux immigrants et aux réfugiés dire qu'en fait, il manque de financement pour offrir et promouvoir, au sein des collectivités, les types de services qui apaiseraient certaines des principales préoccupations des immigrants.

D'un autre côté, je vois que, par exemple, le financement consacré à la formation linguistique et à l'aide à l'établissement s'arrête autour de 90 millions de dollars. Je peux comprendre une partie des raisons qui le justifient, et je ne suis pas celui qui mettra en doute le gouvernement au pouvoir. Je crois qu'il est très important que nous rendions compte de la façon dont l'argent est dépensé et réparti — parce que nous devons respecter l'argent des contribuables canadiens. Alors la transparence et la responsabilité sont importantes. Toutefois, je trouve très bizarre que d'un côté nous ayons des organismes qui veulent plus d'argent et de l'autre, cette péremption du financement. Il y a quelque chose qui cloche ici. Il y a un problème de flux financier, alors même dans l'administration de votre organisme, les pratiques exemplaires deviennent extrêmement importantes. Peut-être que certains de vos organismes n'ont pas reçu de financement pour la formation linguistique et l'établissement parce qu'ils ont manqué la date limite, ils ne savaient pas qu'il y avait une date limite, ou l'examen gouvernemental de la transparence et de la responsabilité a pris plus de temps qu'il aurait dû.

Là où je veux en venir est que nous ne pouvons pas avoir ce type de divergence qui permet au financement d'être non utilisé d'un côté alors que de l'autre, on a de la difficulté et on cherche à obtenir un surcroît de financement. Pour moi, c'est tout à fait insensé, et pas à cause de l'organisme ou du gouvernement, mais parce que les immigrants sont surreprésentés chez les défavorisés, les sans-emploi et les sous-employés de notre pays. Alors nous ne pouvons pas laisser passer ces occasions.

Pendant que vous examinez nos pratiques exemplaires, j'aimerais que les organismes se rassemblent, qu'ils mettent en commun leurs ressources et qu'ils comprennent comment mieux accéder au financement dont ils ont besoin. C'est l'un des points que je voulais soulever.

L'autre point est que nous devons faire un meilleur travail en tant qu'organismes. J'ai posé la question à un groupe d'experts précédent. Devriez-vous, de votre propre chef, prendre les devants et mettre en commun tous les renseignements et toutes les pratiques exemplaires dans un site Web facile d'accès, par exemple, dans lequel vous, monsieur Au, madame Niazi, monsieur Chang et monsieur Shan, direz « Écoutez, voilà ce qui fonctionne dans mon organisme, et voilà les choses que nous avons faites et qui fonctionnent bien »?

Je me demande seulement si vous entretenez ce type de dialogue et ce que les parlementaires peuvent faire pour vous aidez à en arriver là.

Ne parlez pas tous en même temps, s'il vous plaît.

● (0945)

M. Patrick Au: C'est une très bonne suggestion. En fait, un organisme ne peut pas tout faire, alors la collaboration et le réseautage sont la solution, car chaque organisme a ses propres points forts et ses propres capacités et ressources. Un organisme ne peut pas tout faire, alors la pratique exemplaire consiste à faire la liaison et à établir des réseaux avec les autres organismes. Il arrive que lorsque nous sommes incapables de faire certaines choses, nous faisons simplement appel à d'autres organismes. Ils ont une meilleure gestion ou un meilleur programme pour ce faire. C'est une très bonne chose que nous essayons de faire. Alors le réseautage, la collaboration et le partenariat sont très importants.

L'hon. Maurizio Bevilacqua: Les membres du comité aimeraient beaucoup pouvoir consulter un site Web pour tout connaître sur vos pratiques exemplaires, et pour l'instant, c'est impossible. S'il y a quelque chose que nous pouvons faire... Je suis certain que nous recommanderons dans notre rapport qu'on crée un type de portail

pour que vous puissiez tous avoir accès... Les parlementaires ont besoin de savoir ce qui se passe, et ce serait très utile.

M. Neethan Shan: Par l'intermédiaire du CASSA, nous lançons, aujourd'hui en fait, un site Web appelé welcomingcommunitiesontario.ca. Il se veut un complément du site etablissement.org. L'OCASI, l'Ontario Council of Agencies Serving Immigrants, a un site Web appelé etablissement.org qui souligne nombre d'activités dans le secteur de l'établissement.

Notre site Web sera, en quelque sorte, complémentaire. Il abordera les questions d'accès et d'équité qui concernent les immigrants et les nouveaux arrivants par l'intermédiaire du site Web welcomingcommunitiesontario.ca. Il met en lumière le travail que nous faisons dans diverses municipalités en tant que CASSA et il rassemble nos efforts.

L'autre point est qu'en 2005, nous avons rédigé le document « Smart Settlement ». À ce moment-là, nombre d'employés de CIC ont vraiment aimé nos suggestions. Je n'ai pas de version française du document. Si le ministère était prêt à payer pour qu'il soit traduit, ce serait très apprécié, afin qu'on puisse le diffuser le plus possible pour que les gens soient en mesure de comprendre l'établissement au-delà des points que j'ai soulevés tout à l'heure.

En tant qu'organismes-cadres, l'OCASI et le CASSA collaborent. Par exemple, nous faisons beaucoup de travail auprès des nouveaux arrivants qui font partie des communautés gaie, lesbienne, bisexuelle et transgenre, qui se butent souvent un double obstacle. Ce travail se partage de façon beaucoup plus générale.

L'une de mes recommandations est que l'on commence à investir dans certaines des séances de réseautage collaborateur et dans le réseautage en général. Il pourrait s'agir d'un petit financement unique qui aiderait à faciliter ces initiatives. Nous investissons peut-être des millions de dollars dans l'établissement, mais le fait d'investir même 20 000 dollars dans une séance de convocation rehausserait probablement la qualité.

● (0950)

Le président: Nous avons 30 secondes.

Madame Niazi ou monsieur Chang?

M. Joe Chang: Notre perspective en ce qui touche l'appui au mentorat est de partager les ressources que nous avons développées à cet égard dans notre propre organisme. Nous partageons avec d'autres organismes. En raison du réseau que nous avons et des liens qui nous entretenons avec ses membres, nous savons qu'ils ont un besoin et nous avons certaines capacités, alors nous partageons nos ressources avec eux.

Mais c'est seulement à l'échelon local; nous n'avons rien fait à très grande échelle. Nous partageons en fonction de ce que nous connaissons et du réseau que nous avons mis en place.

Le président: Merci, monsieur.

Monsieur St-Cyr.

Mme Adeena Niazi: En fait, nous sommes...

Le président: Peut-être que quelqu'un d'autre pourrait continuer. La parole est à M. St-Cyr.

[Français]

M. Thierry St-Cyr (Jeanne-Le Ber, BQ): Merci, monsieur le président. Merci à tous d'être présents.

Je suis très préoccupé par la question de l'intégration à l'emploi. En fait, le principal critère d'établissement et d'intégration, c'est d'obtenir un emploi. Ensuite, c'est beaucoup plus facile de faire partie de la société.

On s'est rendu compte, au Bloc québécois lors de différentes consultations, que beaucoup de nouveaux Québécois avaient de la difficulté à obtenir une entrevue d'embauche et qu'ils avaient l'impression qu'une discrimination était exercée en raison de leur nom à consonance étrangère. Au Québec il y a quelques années, un reportage assez frappant avait été fait par un journal montréalais, *Le Journal de Montréal*, en l'occurrence. Un journaliste avait envoyé deux exemplaires du même curriculum vitae à un certain nombre d'entreprises. L'un portait le nom de Martin Tremblay, et l'autre celui d'Ahmed Abdul ou un autre nom à consonance étrangère. C'était le même curriculum vitae. Martin Tremblay a reçu une vingtaine de convocations à des entrevues, et le type qui portait un nom à consonance étrangère n'en a reçu que deux ou trois.

Lors de nos consultations, une proposition a été faite de reprendre une méthode qui existe en Europe, entre autres dans les grandes entreprises françaises, de soumettre un curriculum vitae anonyme lorsqu'il s'agit de convoquer des gens à une entrevue. Donc, dans ces grandes entreprises, le service des ressources humaines, après avoir reçu les CV et fait le tri préliminaire des candidatures acceptables, va retirer le nom, le genre, l'âge et tous les renseignements qui permettent d'identifier l'origine de la personne, avant d'envoyer ces candidatures à un recruteur. Ensuite, le recruteur va décider qui sera convoqué en entrevue, et ce, uniquement sur la base des compétences et des expériences de travail des personnes.

Nous sommes en train d'examiner la possibilité d'étendre cette pratique au Canada. Croyez-vous que ce serait une voie intéressante à considérer pour permettre aux gens d'obtenir au moins une première entrevue, de faire valoir leurs compétences et d'augmenter leurs chances d'obtenir un emploi, comme le démontrent les expériences précédentes.

[Traduction]

M. Joe Chang: C'est décidément une initiative très intéressante. Mais décrocher une entrevue n'est qu'un aspect de la question. Lorsque vous convoquez une personne et que vous lui parlez, il y a tant de choses que vous devez apprendre à son sujet. Vous pouvez décrire une personne, sans donner son nom et son sexe, par exemple. L'on doit quand même s'asseoir et discuter avec elle, ce qui signifie que vous vous retrouvez probablement avec peu de renseignements au départ lorsque vous ferez le résumé descriptif et vous laisserez au recruteur ou peut-être à l'organisme plus de travail à faire pour le présenter à l'entreprise. Vous finissez par devoir faire la vraie entrevue avec l'entreprise. À ce moment-là, vous verrez que nombre d'éléments entrent en jeu. Il y a l'élément linguistique, les problèmes d'attitude, les antécédents culturels — tous ces éléments feront surface. Vous retarderez probablement aussi les services d'embauche. Alors ce type d'approche a du pour et du contre.

• (0955)

M. Neethan Shan: Je crois que c'est une excellente idée, sauf qu'au gouvernement fédéral, nous avons l'équité en matière d'emploi dans une certaine mesure. À moins que les gouvernements provinciaux demandent que les employeurs présentent un type de rapport sur les mesures qu'ils ont prises pour éliminer ces obstacles et les repères qu'ils ont fixés à cet égard pour avoir une main d'œuvre diversifiée, ces questions ne se régleront pas, car une fois que vous voyez la personne, c'est le deuxième niveau de stéréotype et de perception qui commence.

Alors c'est une bonne idée au départ, mais le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les gouvernements provinciaux pour assurer l'équité en matière d'emploi — pas un système de quotas, mais un rapport proactif au gouvernement sur les mesures que les employeurs prennent pour s'assurer qu'ils éliminent ces obstacles, qu'il s'agisse de stéréotypes ou de reconnaissance des titres de compétences étrangers ou autre.

Mme Adeena Niazi: Je crois que c'est une très bonne idée. Le problème n'est pas seulement avec le nom. Nous avons eu un cas où la femme a été convoquée à l'entrevue, mais parce qu'elle se couvrait la tête, on lui a demandé si elle pouvait s'habiller différemment. Elle a fini par ne pas décrocher l'emploi, manifestement en raison de sa religion et du code vestimentaire.

Ce serait une bonne idée, mais ce qui est plus nécessaire est que le gouvernement et, bien sûr, les organismes prennent des démarches pour travailler étroitement avec les employeurs et les sensibiliser au sujet des compétences et des transferts des compétences des nouveaux arrivants. Le mentorat est également très important pour les nouveaux arrivants. Il existe un programme de mentorat qui vise à les préparer à une entrevue. C'est très important. C'est également un obstacle systémique fondé sur la discrimination. Il doit fonctionner avec cet élément.

Les incitatifs fiscaux gouvernementaux aideraient les nouveaux arrivants à décrocher des emplois. Ils aideraient les employeurs. Le recrutement est également quelque chose...

Le président: Merci, madame Niazi.

Madame Chow.

Mme Olivia Chow (Trinity—Spadina, NPD): Monsieur Patrick Au, combien de personnes votre organisme dessert-il?

M. Patrick Au: Nous desservons en moyenne au moins 4 500 personnes chaque année.

Mme Olivia Chow: Vous avez dit que 90 p. 100 de vos clients vous sont recommandés par la police. Avez-vous une liste d'attente? Alors ils vous sont recommandés par la police, l'aide à l'enfance — ce sont des gens qui se sont retrouvés en situation difficile.

M. Patrick Au: Nous avons une liste d'attente pour certains des cas, mais les cas urgents qui nous viennent de la police n'ont pas à attendre. Pour les cas de violence conjugale ou d'agression sexuelle, il n'y a pas d'attente. Il arrive parfois que l'on doive faire une visite à domicile parce que quelque chose est survenu. Ce sont nos cas prioritaires.

Mme Olivia Chow: Mais avez-vous d'autres listes d'attente?

M. Patrick Au: Oui, nous avons une liste d'attente. D'autres organismes s'occupent des relations parents-enfants, et il y a un nombre assez appréciable d'ateliers, alors nous les placerions probablement sur une liste d'attente. S'il ne s'agit pas de problèmes matrimoniaux graves, nous le placerions sur une liste d'attente.

Cela occasionne du stress au personnel de l'organisme. En raison du grand nombre de cas urgents, nous ne pouvons pas attendre. En une journée, il est possible que nous recevions trois recommandations de la police, et nous devons les traiter immédiatement, une à la fois. Nous ne pouvons pas leur dire d'attendre au lendemain ou deux autres semaines. Nous ne pouvons vraiment pas. C'est pour nous un stress.

Mme Olivia Chow: Combien de temps les gens doivent-ils attendre pour les cas moins urgents?

M. Patrick Au: Les cas moins urgents doivent attendre au moins entre trois et six mois, mais nous essayons de les rappeler si nous avons le temps. Si, pendant cette période, il n'y a pas beaucoup d'urgences, nous devons les appeler pour essayer de les aider. Cela met de la pression tant sur l'organisme que son personnel.

Mme Olivia Chow: Monsieur Shan, votre conseil représente un vaste groupe d'organismes. Est-ce que certains d'entre eux offrent des services de consultation?

M. Neethan Shan: Oui. Je crois que la définition des « services de consultation sur l'établissement » est très restrictive. Ils offrent des conseils sur la façon de remplir les formulaires et de naviguer le système d'immigration et ce type de choses.

• (1000)

Mme Olivia Chow: C'est de ce type de consultation dont il est question, pas de l'aide en cas de violence conjugale, etc.

M. Neethan Shan: C'est un type. La plupart des programmes d'immigration financés par le CIC ou par le gouvernement sont comme cela. D'autres bailleurs de fonds financent des services de consultation familiale, de consultation en matière de toxicomanie et tout cela. C'est fragmentaire, d'une certaine façon. Nombre d'organismes ont des conseillers familiaux qui les aident, entre autres, avec les situations familiales et les jeunes et les problèmes de toxicomanie.

Ce sont habituellement des organismes financés par divers ordres de gouvernement et fondations et Centraide qui font ce type de travail.

Mme Olivia Chow: Il me semble qu'après six ou neuf mois, comme vous l'avez dit, monsieur Au, si vous n'arrivez pas à trouver du travail, vous êtes sur le point de manquer d'argent, et vos enfants ne sont pas aussi obéissants qu'ils l'étaient, la pression est intense. C'est à ce moment-là que la famille risque d'éclater ou de se quereller, et il y a également des risques de violence familiale. Ils ont peut-être une façon différente de discipliner les enfants, par exemple.

Comment cela fonctionne-t-il entre divers organismes gouvernementaux? Il semble y avoir un peu de fragmentation, pour reprendre le mot que vous avez utilisé. Quelle est la meilleure façon de la coordonner pour qu'on privilégie une approche plus globale pour que oui, il soit question de recherche d'emploi, de mentorat, de remplir des formulaires, de donner de l'appui, etc., mais également de trouver des manières de veiller à ce que la partie émotionnelle demeure intacte?

N'importe qui peut répondre à cette question.

M. Neethan Shan: Je crois que l'important est que les gouvernements fédéral et provinciaux collaborent au partenariat local pour l'immigration. Si vous élargissez le conseil du partenariat local pour l'immigration à l'échelle provinciale, par exemple en Ontario, il peut se pencher sur ces autres aspects de l'établissement — la santé mentale et les autres aspects, pas seulement la recherche d'emploi et la langue. Si l'on fait cela, peut-être qu'il prendra de l'expansion.

Mme Olivia Chow: Vous avez dit que cela ne fait que commencer et que c'est une très bonne approche que vous voulez voir davantage. Vous avez mentionné que le partenariat local...

M. Neethan Shan: Les partenariats locaux pour l'immigration ont déjà été lancés à divers endroits. Certains d'entre eux ont déjà plus d'un an, je pense. Il s'agit de partenariats provinciaux ainsi que fédéraux.

Ce que je disais c'est qu'il s'agit d'un bon modèle, car il rassemble bien des intervenants, mais ce qui le limite est qu'il est toujours mené par un organisme ou une municipalité, pas par des immigrants.

Mme Olivia Chow: Alors vous voulez une plus grande participation des immigrants.

Monsieur Au, vous disiez...

M. Patrick Au: Nous reconnaissons pleinement l'importance de l'emploi, mais le fait qu'une personne a un travail ne signifie pas qu'elle n'a aucun problème émotionnel. Avec le programme de Citoyenneté et Immigration, le gouvernement du Canada devrait s'attacher davantage aux services de consultation et aux services familiaux à l'intention des nouveaux arrivants. Pour l'instant, il n'existe aucun programme précis pour aider les nouveaux arrivants à composer avec les questions familiales émotionnelles. Par exemple, certains parents renvoient leurs enfants en Chine, et après un certain nombre d'années, les enfants reviennent, et la relation parents-enfants est complètement...

Certains d'entre eux ont des aventures parce que le conjoint retourne dans le pays d'origine; ils sont séparés pendant cinq ans, et ensuite, ils reviennent ensemble. Alors il semble y avoir une intention cachée, très cachée, même. Ensuite, lorsque les nouveaux arrivants entrent au Canada, ils disent toujours « Je viens à Toronto, pour être franc, pour le bien de la deuxième génération ». Mais si les parents eux-mêmes ont des problèmes, et qu'ensuite la deuxième génération a des problèmes, il est très coûteux pour le gouvernement de composer avec tout cela. Je parle d'être proactif, d'aider la famille à composer avec les aspects émotionnels, et ensuite elle aura une deuxième génération en santé. C'est une très bonne perspective, mais malheureusement, elle a une intention cachée.

C'est une très bonne occasion pour moi de soulever mes préoccupations. Et ce sont les faits. Les médias nous montrent qu'un nombre assez important de tragédies familiales survient.

Le président: Merci, madame Chow. J'ai bien peur que tout notre temps soit écoulé. Vous devrez attendre la prochaine série de questions.

Monsieur Young.

M. Terence Young (Oakville, PCC): Merci, monsieur le président.

La connaissance et la compréhension de nos lois constitue une partie essentielle de notre citoyenneté. Nous sommes gouvernés par des milliers de lois, instaurées par trois ordres de gouvernement, et nombre de Canadiens nés ici ne les comprennent même pas.

Juste pour vous donner le meilleur exemple qui me vient à l'esprit, je ne fais pas mes propres déclarations de revenus. Chaque année, je me dis que je la ferai moi-même, et au milieu du processus, je me dis que je vais demander l'avis d'experts parce que je crains d'en payer trop ou pas assez. C'est très complexe.

Ensuite, il y a tous les règlements municipaux. Si vous êtes propriétaire ou vous avez un appartement, vous ne voulez pas contrevenir à la loi. Vous devez comprendre les règlements municipaux. Par exemple, vous pourriez, sans le vouloir, contrevenir à un règlement sur le recyclage si vous placez vos ordures dans le mauvais conteneur.

Ensuite il y a les lois provinciales. Par exemple, la plupart des gens ne savent pas qu'en Ontario, il est interdit d'être en état d'ébriété dans un endroit public. Les gens qui sont nés ici ne le savent même pas. Il suffit de prendre pour exemple le week-end de la Coupe Grey. C'est difficile à croire, mais c'est vrai.

Ensuite, nous avons les lois criminelles, bien sûr, les lois fédérales, qui sont les plus importantes, car les sanctions qui en découlent sont les plus sévères.

Je suis né au Canada, et il m'arrive de ne pas connaître les lois, alors je sais qu'elles doivent porter à confusion pour un nouvel immigrant. Ma question est donc la suivante. Comment les nouveaux immigrants apprennent-ils à connaître les lois du Canada? Pourrions-nous faire quelque chose pour faciliter ce processus?

Peut-être que nous pourrions commencer avec M. Shan et entendre ensuite les autres brièvement.

• (1005)

M. Neethan Shan: Bien sûr.

Il y a un grand nombre de cliniques d'aide juridique en Ontario, et certaines d'entre elles sont adaptées aux différentes cultures, alors il y en a une pour les Africains, une pour les Chinois, une pour les Asiatiques du Sud-Est, une pour les Asiatiques du Sud, et ainsi de suite. Alors les cliniques d'aide juridique offrent des services d'éducation juridique communautaires. Bien que ces services soient très limités, c'est une des façons grâce auxquelles les nouveaux immigrants en viennent à connaître les lois.

M. Terence Young: Peuvent-ils aussi recevoir les renseignements dans leur langue maternelle?

M. Neethan Shan: Oui, nombre d'entre eux les reçoivent dans leur langue maternelle. Mais, encore une fois, comme c'est le cas pour nombre d'autres organismes, ils ne rejoignent qu'un petit pourcentage de la population qui a besoin de recevoir l'information.

Il est clair qu'ils ont besoin de passer plus de messages d'intérêt public et de faire d'autres investissements connexes, peut-être par l'intermédiaire des bailleurs de fonds. CIC exige des bailleurs de fonds qu'ils offrent des séances d'information à cet égard. Mais cela arrive. Les travailleurs de l'établissement parlent avec les gens, tout comme les travailleurs de première ligne. Il y a l'Initiative Travailleurs de l'établissement dans les écoles (TEE), que CIC appuie également de concert avec les gouvernements provinciaux. Ces travailleurs auprès des jeunes et ces travailleurs de l'établissement expliquent aux jeunes ce que sont les lois et les règlements.

Mais, au-delà de cela, je veux également dire qu'il revient au système d'informer la population. Tous les systèmes judiciaires et d'application de la loi doivent comporter un volet approche communautaire, qui est offert en plusieurs langues et qui s'adresse aux groupes religieux, aux médias ethniques, etc., en utilisant ce réseau de façon plus efficace.

M. Terence Young: Alors vous estimez qu'il revient à la société d'informer les particuliers et non aux particuliers de se renseigner.

M. Neethan Shan: Non, cela va dans les deux sens. Les particuliers se renseigneraient.

M. Terence Young: Je pense aussi aux particuliers, qui ont des droits dans le domaine du travail. S'ils décrochent un emploi au Canada et qu'ils n'ont pas de syndicat, qui les informera de leurs droits comme employés — ou comme employeurs?

M. Neethan Shan: Les organismes communautaires et militants pourront les aider. Mais chaque personne doit aussi faire l'effort de s'informer.

Comme vous le disiez, même les gens qui sont nés ici ne se donnent pas toujours la peine de s'informer sur ces choses-là. Alors vous imaginez bien que, si vous devez déjà trouver un emploi, faciliter l'adaptation de votre famille à son nouveau milieu, remplir les formalités associées à votre arrivée au pays, la dernière chose qui

vous passe par la tête, c'est bien de vous renseigner sur les lois en vigueur, surtout dans la mesure où elles ne s'appliquent même pas encore à vous pour le moment, à moins que vous ne fassiez des emmerdes. N'est-ce pas? Je crois que la responsabilité première devrait revenir à chaque personne, mais il faudrait disposer d'un processus pour aider chaque nouvel arrivant à se prendre en main. C'est là que le système doit aller plus loin, selon moi.

M. Terence Young: Je vous remercie.

Monsieur Chang, souhaitez-vous ajouter quelque chose?

M. Joe Chang: C'est souvent loin d'être l'idéal, car comme le disait M. Shan, bien souvent, les gens qui viennent s'informer sur les lois canadiennes viennent nous voir parce qu'ils se doutent qu'ils ont quelque chose à se reprocher. Je crois que les organismes communautaires sont bien placés pour combler ce fossé. Normalement, les immigrants et les nouveaux arrivants font confiance aux organismes communautaires, et c'est à eux qu'ils s'adressent la plupart du temps pour obtenir des conseils ou se faire diriger au bon endroit. Bref, je vois bien les organismes jouer un rôle de liaison, de pont entre les citoyens et les organismes concernés.

M. Shan parlait également du volet « information », notamment de la part du gouvernement. Il n'y a pas si longtemps, les conseillers en immigration du Canada sont venus nous voir parce qu'ils voulaient savoir comment ils devaient s'y prendre pour mieux informer leur public cible. Ils ont finalement organisé une grande tournée et réuni des représentants d'une pléthore d'organismes gouvernementaux. Leur message aux nouveaux arrivants? « Voici les organismes qui sont susceptibles de vous venir en aide, et nous sommes là pour faciliter vos démarches. » C'est dans des occasions comme celle-là que le gouvernement et les citoyens se rapprochent un tant soit peu, parce que le gouvernement regroupe au même endroit tous les services dignes d'intérêt, et que les citoyens peuvent obtenir tous les renseignements dont ils ont besoin sur le gouvernement d'un seul coup.

M. Terence Young: Merci.

Je remarque que chacun de vos organismes vient en aide à une communauté culturelle bien précise. Je me demande si vous pourriez nous dire, peut-être en commençant par Mme Niazi, quelle proportion de votre clientèle est issue de la communauté culturelle à qui vos services sont destinés, et quelle proportion provient de l'extérieur de cette même communauté culturelle?

• (1010)

Mme Adeena Niazi: Je dirais que près de 85 p. 100 de nos clients sont issus d'une communauté afghane ou une autre. En fait, vous parlez des lois tout à l'heure. Eh bien, c'est justement l'un des sujets abordés dans nos trousseaux d'orientation. Aussitôt qu'un nouveau client arrive chez nous, nous lui parlons d'emblée des lois canadiennes, mais aussi de la société canadienne, parce que, c'est loin d'être comme chez eux. Nous invitons des avocats et des représentants de divers services juridiques à prendre la parole pendant les cours du programme CLIC et nous organisons une foule d'autres activités. Résultat: nos clients se font expliquer les grandes lignes du cadre juridique canadien par des conseillers spécialement formés.

Parfois, notamment dans les cas de violence conjugale, nos clients ne se rendent pas compte de la dimension juridique de leurs actes; ils pensent qu'il s'agit d'une affaire de famille, point. Il faut donc leur expliquer la réalité tout en faisant preuve d'une grande sensibilité. Après tout, il ne faut pas oublier comment les choses se passent là d'où ils viennent. Mais on doit leur faire comprendre qu'ils n'ont pas le choix, et que, peu importe le pays où ils iront, ils devront obéir aux lois locales. Il faut donc faire le lien avec les us et coutumes des gens.

C'est très important, vous savez, de leur expliquer à quel point il est important d'obéir aux lois, sans quoi ils risquent d'être renvoyés dans leur pays. Ça ne fait aucun doute, et les résultats sont excellents.

Nous traduisons également une partie de la documentation. Ainsi, les gens y ont accès dans leur langue maternelle, et de notre côté, nous pouvons nous assurer que le message est bien compris.

Le président: Merci beaucoup, madame Niazi.

J'ai une question, moi aussi: avez-vous été en mesure d'entrer en contact avec d'autres pays, je pense entre autres aux États-Unis, à l'Union européenne et à l'Australie, pour savoir s'il n'y aurait pas certaines pratiques dont nous pourrions nous inspirer ici?

Bonne question, hein?

M. Neethan Shan: Comme notre organisme en chapeaute de nombreux autres, c'est le genre de chose que nous pouvons faire. Si nous offrons directement nos services à la population, nous ne pourrions pas nous le permettre, car c'est un travail très exigeant.

Le groupe de recherche Metropolis, qui se spécialise dans les questions liées à l'immigration, organise chaque année une conférence nationale et une autre internationale, pendant lesquelles les participants peuvent s'inspirer des pratiques des autres, au Canada comme à l'étranger: ce qui fonctionne bien, ce qui fonctionne moins bien, les tendances, les modèles à suivre, et cetera. L'organisme a de très bons sites Web où est affichée toute la documentation pertinente. La plupart des chercheurs proviennent du milieu universitaire, mais il y a aussi un volet « communautaire » assuré par des gens du milieu. C'est un bon point de départ.

Le président: Si je vous pose la question, c'est parce que j'imagine que vous devez bien parler à des gens qui viennent d'ailleurs. Forcément, puisqu'ils viennent au Canada. Et d'après ce que ces gens vous apprennent, y a-t-il des choses qui se font ailleurs et qui ne se font pas ici? Est-ce le genre de choses que les gens vous disent quand ils arrivent ici?

M. Neethan Shan: Ça varie beaucoup d'un sujet à l'autre. Prenons l'exemple de la participation citoyenne: dans certains pays scandinaves, et ailleurs dans le monde, les résidents permanents peuvent voter aux élections municipales. Ce n'est pas le cas au Canada. C'est le genre de chose dont les gens nous parlent, oui.

Mais comme nous n'offrons pas directement nos services à la population, nous n'avons pas accès aux mêmes renseignements que les organismes de première ligne. Mais en ce qui concerne la situation des professionnels formés à l'étranger, je crois que le Canada fait certains efforts. Je sais par exemple que l'Ontario a créé le Bureau du commissaire à l'équité et que plusieurs autres provinces ont décidé de faire de même. Je sais aussi que c'est une chose qui se discute sur la scène internationale. C'est donc...

Le président: Quelqu'un d'autre souhaite ajouter quelque chose? Car je vous rappelle que nous sommes ici pour recommander au Parlement divers moyens d'améliorer le système.

M. Joe Chang: Personnellement, je peux seulement vous parler de la dimension « travail ». Nous avons remarqué qu'en matière d'accréditation et de reconnaissance des qualifications, les normes des autres pays ne sont pas si loin des normes canadiennes. Par exemple, les comptables ontariens — les CGA — reconnaissent les qualifications des comptables britanniques. Nous pourrions certainement voir ce qui se fait dans les pays semblables au nôtre et voir s'il serait possible de faire la même chose, ce qui faciliterait de beaucoup le processus de reconnaissance des titres et compétences.

• (1015)

Le président: D'accord.

Nous allons maintenant passer à la prochaine série de questions, pendant laquelle chaque personne disposera de cinq minutes.

Madame Ratansi.

Mme Yasmin Ratansi (Don Valley-Est, Lib.): Je vous remercie, monsieur le président.

C'est vrai que c'était une bonne question que vous a posée monsieur le président, car quand on regarde le Canada, on s'aperçoit que, contrairement aux États-Unis, qui favorisent l'assimilation à tout crin, et à l'Union européenne, où le climat est hyper-tendu, notre pays est une mosaïque où chaque élément a sa place. Alors peut-être que nous avons compris certaines choses et que c'est pour cette raison que nous avons les bons résultats que nous avons.

Pour en revenir aux pratiques exemplaires, car c'est pour cette raison que nous sommes ici aujourd'hui, pouvez-vous nous dire, dans le cadre du programme CLIC, la mesure dans laquelle les questions linguistiques constituent un obstacle pour les professionnelles? Pourriez-vous également nous dire la mesure dans laquelle elles contribuent à creuser l'écart entre les générations?

Madame Niazi, vous nous avez dit que le bagage culturel des gens qui vont vous voir varie beaucoup d'un groupe à l'autre, ce qui, j'imagine, veut dire que la manière d'élever les enfants, de traiter les femmes, et cetera, doit aussi varier d'un groupe à l'autre. Quels sont les problèmes auxquels vous devez faire face, que ce soit en matière de soins de santé, de violence faite aux femmes, de soin des enfants ou de sociétés d'aide à l'enfance?

Je sais, ça fait beaucoup de questions, mais croyez-vous que vous pourriez répondre à tout ça en moins de cinq minutes?

M. Joe Chang: Je peux peut-être vous répondre au sujet des obstacles linguistiques. Vous savez, les langues, c'est une chose, et la question linguistique comporte plus d'un volet. Le bagage culturel est l'un des plus importants. Prenons l'exemple des médecins. On s'entend tous pour dire qu'en général, le niveau de langue des médecins est assez élevé. Or, si on prend un médecin qui arrive d'un pays où les hommes et les femmes ne sont pas perçus de la même façon, la manière dont il pratiquera la médecine sera peut-être techniquement la même que les médecins d'ici, mais du point de vue culturel, il se peut qu'il n'agisse pas tout à fait de la même manière.

La langue et la culture sont indissociables. Et il faut que ces deux éléments soient intégrés.

Mme Yasmin Ratansi: Comment les aidez-vous à surmonter cet obstacle, alors? Comment votre organisme les aide-t-il à intégrer ces deux éléments et à trouver un emploi comme médecin? Croyez-vous que c'est avant leur arrivée... Le ministère de l'Immigration a déterminé que les immigrants qui voulaient venir s'installer ici devaient faire reconnaître leurs titres et compétences et passer les examens nécessaires avant leur arrivée. Croyez-vous que cela peut les aider?

M. Joe Chang: Techniquement parlant, certainement que oui, car les nouveaux arrivants connaissent ainsi toutes les formalités à remplir avant leur arrivée. Mais dans une perspective d'intégration culturelle, je crois qu'il faut un peu plus de temps avant qu'une personne puisse s'intégrer complètement à son nouveau milieu.

C'est pour cette raison que j'ai recommandé qu'on insiste davantage sur la formation en compétences non techniques. Car lorsqu'on profite du cadre de la formation linguistique pour aborder la question des compétences non techniques, on aide les gens à s'intégrer beaucoup plus aisément et plus rapidement à leur nouveau pays.

Mme Yasmin Ratansi: C'est ce qu'on appelle le « quotient émotionnel », le « QE ».

Madame Niazi.

Mme Adeena Niazi: En fait, la langue joue un très grand rôle dans la dynamique familiale, car très peu d'immigrants réussissent à apprendre rapidement la langue anglaise lorsqu'ils arrivent au Canada. Mais dès lors que les enfants commencent à fréquenter l'école, ils servent souvent d'interprètes à leurs parents, ce qui leur confère un certain pouvoir. Il peut également se créer certaines tensions entre l'école et les jeunes, parce que les parents n'ont pas les compétences linguistiques nécessaires pour parler de ce qui se passe à l'école.

C'est une question très importante, en particulier pour les femmes. Surtout pour les femmes, en fait. La première année, la plupart d'entre elles ne vont pas à l'école, parce qu'elles doivent s'occuper de leur famille et tout. Les critères d'admissibilité aux cours d'anglais financés par le PEAI et le gouvernement en général constituent eux aussi un problème linguistique important. À partir du moment où un immigrant devient citoyen canadien, il n'a plus le droit de s'inscrire à aucun programme linguistique. C'est très important, et les effets ne sont pas à négliger.

En matière d'emploi, lorsqu'un nouvel arrivant va à une entrevue, son employeur éventuel va nécessairement évaluer la manière dont il se présente, s'exprime. Alors même si le nouvel arrivant en question est bourré de connaissances et de compétences, sa candidature ne sera pas prise en considération parce qu'il ne parle pas bien anglais. Quand il le parle tout court. La formation linguistique axée sur le travail n'est pas sans intérêt, car elle prépare les nouveaux arrivants à occuper un emploi. Mais pour les citoyens, ça demeure un obstacle majeur. De notre côté, nous organisons bien des cercles de conversation anglaise, mais c'est loin d'être une panacée.

Le président: Je vous remercie.

Madame Thi Lac a quelques questions à vous poser.

• (1020)

[Français]

Mme Ève-Mary Thaï Thi Lac (Saint-Hyacinthe—Bagot, BQ): Bonjour et merci d'être parmi nous.

J'aimerais vous poser deux questions. La première fait suite à ce que mon collègue M. St-Cyr a mentionné au sujet des CV anonymes. M. Shan disait que cela pouvait être une bonne idée.

Madame Niazi, ne croyez-vous pas qu'avec un CV anonyme, des gens pourraient parvenir à passer cette première étape, qu'ils n'arrivent pas à franchir bien souvent, et de se rendre en entrevue? En fait, plusieurs d'entre nous ont eu à embaucher du personnel. Souvent, lorsqu'on fait le tri des CV, on est porté à dire qu'un tel est le meilleur et qu'un autre vient en deuxième place, etc., alors que lorsqu'on rencontre les personnes, c'est souvent celle qu'on avait

placée en troisième ou en quatrième position qui devient notre premier choix.

Malgré le fait que quelques-uns puissent subir encore une discrimination à l'étape de l'entrevue, le CV anonyme ne serait-il pas un moyen de permettre à des personnes de se démarquer, ce qui ne se produirait pas si le CV n'est pas retenu au départ?

[Traduction]

Mme Adeena Niazi: J'ai d'ailleurs dit moi aussi que c'était une bonne idée. C'est une excellente idée, même. Mais ce n'est pas la solution aux problèmes d'emplois des nouveaux arrivants. Ce n'est pas une panacée ça non plus. Il faudrait en aller plus loin.

M. Neethan Shan: Si je peux me permettre, s'il est vrai que j'ai dit que c'était une bonne idée, j'ai aussi dit que ce n'était qu'une solution temporaire.

Si on regarde le CV d'un professionnel formé à l'étranger, c'est facile de savoir où il a suivi sa formation: c'est écrit. Il n'y a pas que le nom qui fausse les perceptions, dans un CV; il y a aussi l'expérience. Si un employeur ne connaît pas la réputation de l'IIIT, en Inde, et ne sait pas qu'il s'agit de l'un des instituts informatiques les plus populaires et les plus concurrentiels du monde, il verra seulement le mot « Inde », supposera qu'il est en train de lire le CV d'un immigrant et sa perception sera faussée. Je crois que la promotion des principes d'équité en emploi demeure l'avenue à privilégier.

[Français]

Mme Ève-Mary Thaï Thi Lac: Quand vous parlez d'intégration à l'emploi mais aussi de l'intégration des nouveaux arrivants, ne croyez-vous pas que les ambassades canadiennes auraient un rôle supplémentaire à jouer? Je vous explique ma pensée. J'ai accueilli des étudiants étrangers, entre autres une Thaïlandaise qui venait ici pour apprendre l'anglais. Elle avait sélectionné l'Angleterre comme premier choix, et le Canada comme deuxième choix. Elle a abouti dans une famille totalement francophone, et elle ne savait même pas qu'au Canada, on parlait français.

Alors, quand vous parlez de choc pour les immigrants qui arrivent au Canada, une plus grande préparation ne pourrait-elle pas être faite en ce qui concerne l'information qui leur est donnée et les difficultés qu'ils auront à surmonter? On parle toujours du choc thermique, mais il y a aussi le choc culturel, qui serait moins grand si les ambassades, dans les pays d'origine des immigrants, pouvaient donner à ceux-ci des informations supplémentaires pour mieux les préparer aux difficultés qui pourraient survenir. On sait que depuis plusieurs années, on fait la promotion du Canada, « le plus meilleur pays du monde », mais on a peut-être oublié de préparer les immigrants aux difficultés qu'ils pourraient vivre ici.

[Traduction]

Le président: Il vous reste une minute pour répondre à cette longue question.

M. Patrick Au: Les services d'établissement sont aussi importants avant qu'après la migration. Je vous donne un exemple: certains de nos clients étudient au Canada durant une dizaine d'années. Ils retournent ensuite dans leur pays, puis décident de revenir ici une autre dizaine d'années plus tard, avec toute la petite famille, cette fois-ci. Or, leur statut n'est plus le même, parce qu'entre-temps, le marché de l'emploi a changé, et ils n'ont qu'un statut d'étudiant, qui ne coûte rien. Résultat: même pour eux, qui ont étudié ici 10 ans, l'adaptation est difficile.

Donc, comme vous le disiez, les services sont aussi importants avant qu'après la migration. Avant, les gens ont accès à l'information, mais après, ils doivent s'adapter à un tout nouveau milieu. C'est la dure réalité pour tout le monde.

Le président: Merci bien.

Madame Wong.

Mme Alice Wong (Richmond, PCC): Merci beaucoup d'être ici. Je constate que tous nos témoins viennent d'Ontario, aujourd'hui. J'aimerais vous parler de certaines pratiques adoptées par la Colombie-Britannique et vous demander si vous croyez qu'elles pourraient être reprises en Ontario.

Premièrement, tout le monde dit qu'on manque d'argent. Pourtant, si on se fie aux statistiques, seulement le quart du budget alloué à la formation linguistique française et anglaise est utilisé.

Pouvez-vous nous dire pourquoi, d'après votre expérience, il en est ainsi? Vous rêvez que l'on consacre plus d'argent à la formation linguistique; or, seulement le quart des gens s'en servent.

● (1025)

M. Patrick Au: Notre organisme ne donne aucun cours de langue. Nous recevons seulement de l'argent pour le Programme d'établissement et d'éducation des immigrants. Nous n'avons rien à voir avec le programme CLIC ni aucun autre programme du genre.

Mme Alice Wong: Et vous, monsieur Shan?

M. Neethan Shan: Nous n'offrons pas le programme CLIC non plus, mais il est cependant offert par beaucoup d'organismes chapeautés par nous. Selon ce que j'en sais, il y a certains problèmes structurels, comme les rapports trimestriels, le versement des fonds, le roulement de personnel — vous devez en savoir quelque chose à CIC. Les transferts d'une direction générale à l'autre n'ont probablement pas aidé. Mais nous n'offrons pas directement nos services à la population. Je pourrais par contre demander à nos membres de nous dire ce qu'il en est.

Je crois que l'Afghan Women's Organization offre ces cours.

Mme Adeena Niazi: Dans notre cas, le programme CLIC s'adresse uniquement aux femmes. Deux cours de soir sont organisés pour les hommes. Malheureusement, si la grande majorité des nouveaux arrivants s'inscrivent aux cours, ils doivent souvent s'absenter à cause de contraintes familiales, ce qui contribue beaucoup au roulement des effectifs. La plupart des immigrants qui arrivent au Canada veulent travailler; les cours doivent donc être à temps partiel seulement. C'est un autre obstacle à surmonter.

C'est toujours bon de se rappeler qu'il y a deux types d'immigrants qui viennent au Canada: les réfugiés et les autres. Au total, 95 p. 100 des clients de la communauté afghane qui nous consultent sont des réfugiés ou sont issus de familles de réfugiés. Les besoins des deux catégories sont complètement différents.

En général, dans la mesure où la langue peut constituer un obstacle, je vous dirais que les familles comptent sur les jeunes et vont à l'école. Les jeunes s'en tirent très bien. Nous avons réalisé un sondage, et près de 85 p. 100 des jeunes se rendent à l'université. Évidemment, les emplois obtenus sont à l'avenant.

Mme Alice Wong: En Ontario, un projet de bons échangeables contre des cours de langue vient de voir le jour. Dans le cadre de celui-ci, les participants aux formations linguistiques reçoivent un bon leur permettant ensuite d'apprendre l'une des deux langues officielles dans l'établissement de leur choix.

Qu'en pensez-vous?

M. Patrick Au: C'est une bonne idée. Les gens, quand ils parlent anglais... la plupart viennent de familles pauvres. Ils sont marginalisés, et les idées comme celle-là vont les inciter à suivre des cours. C'est très bien.

Mme Alice Wong: Vous nous avez parlé d'orientation avant l'arrivée au Canada. Saviez-vous qu'il y a déjà trois projets en ce sens à l'heure où on se parle? Le premier est destiné à la population indienne, le deuxième à celle des Philippines et le troisième aux Chinois. Les professionnels peuvent ainsi connaître d'avance les démarches qu'ils devront faire pour faire reconnaître leurs titres et compétences. Ils sont même jumelés avec des employeurs d'ici. En Colombie-Britannique, ces projets ont connu beaucoup de succès.

Croyez-vous que ce type de service pourrait être utile?

M. Joe Chang: Absolument. Les gens qui reçoivent l'information dont ils ont besoin d'avance ont un moins grand choc à leur arrivée et ils sont mieux préparés. C'est une très bonne idée.

J'aime aussi l'idée des bons échangeables contre des cours de langue. Notre organisme n'offre pas de formation linguistique de base. Nous n'offrons pas le programme CLIC, ni de cours d'anglais langue seconde. Nous insistons davantage sur le volet « emploi » et les compétences non techniques. Nous offrons également des cours de niveau avancé axés sur le milieu de travail.

Mme Alice Wong: À propos de la langue et du milieu de travail...

Est-ce que je peux utiliser le temps de quelqu'un d'autre?

Le président: Allez-y.

Mme Alice Wong: Merci.

J'aimerais également parler de toute la question de l'accréditation, de la reconnaissance des titres de compétence étrangers. Saviez-vous que, tous ensemble, nous venons d'annoncer qu'il y aura 14 professionnels au pays? Et on ne parle pas d'une seule province, mais de l'ensemble du pays. Croyez-vous que c'est une bonne chose que le gouvernement fédéral facilite la reconnaissance des titres de compétence étrangers d'un bout à l'autre du pays?

● (1030)

M. Joe Chang: Je dirais que c'est ni bon, ni mauvais. C'est positif. Au moins, on pourra s'assurer que tout le monde est traité sur un pied d'égalité. Sauf qu'il reste bien des obstacles d'ordre logistique à franchir. Tous les organismes de réglementation doivent s'entendre sur la façon dont la reconnaissance des titres de compétence s'inscrira dans un seul et unique système pancanadien.

Mme Alice Wong: Oui, bon, nous n'en sommes encore qu'au début, et c'est pourquoi nous aimerions avoir votre avis.

Le président: On vous écoute.

Mme Alice Wong: D'accord.

Toujours à propos de la formation linguistique... En Colombie-Britannique, j'ai participé à de nombreux programmes combinant la formation linguistique et la formation professionnelle — que nous appelons alors « programmes de compétences combinées ». Je songe notamment aux cours d'anglais spécialisés dans un certain domaine, comme la médecine. Ces cours permettent en fait aux participants d'apprendre les techniques propres à un métier donné, disons la pâtisserie, et le vocabulaire qui s'y rapporte, qui est souvent très spécialité. Il y a aussi des cours d'introduction à la comptabilité, dans le cadre desquels les participants peuvent apprendre la terminologie directement liée au monde comptable. Croyez-vous que ce modèle pourrait être repris ailleurs?

M. Joe Chang: C'est précisément le type de solution que nous préconisons. Tout y est: la terminologie, l'apprentissage de la langue au sein d'un groupe et le réseautage. Ça ne peut pas être autre chose qu'une bonne idée.

Mme Alice Wong: Un modèle qui nous vient de Colombie-Britannique.

Maintenant, madame Niazi: à propos des femmes et de la formation linguistique... Il y a déjà eu des programmes destinés expressément aux femmes. On leur parlait du marché du travail, de l'étiquette, de l'aspect culturel... Croyez-vous que ces programmes pourraient être utiles aux femmes immigrantes?

Mme Adeena Niazi: Oui, très utiles. Vous savez, ici aussi, à Toronto, nous avons des programmes de formation linguistique comme ceux dont vous parliez. Nous les appelons « formation linguistique axée sur le travail ». C'est un concept que nous aimons beaucoup, car les participants apprennent les rudiments de la langue en même temps que ceux d'un métier. Alors, oui, c'est très utile.

Mme Alice Wong: D'accord.

Et qu'en est-il du modèle adopté par les écoles de soins infirmiers? En Colombie-Britannique, les collèges où est offert le programme de soins infirmiers recrutent des infirmières formées à l'étranger et leur font suivre une année de formation supplémentaire. Elles suivent évidemment des cours de langue, puisqu'elles doivent réussir des examens d'anglais pour obtenir leur brevet d'infirmière, mais on leur offre aussi des stages en milieu hospitalier.

Il s'agit évidemment d'une initiative provinciale, mais le gouvernement fédéral donne de l'argent à la province, qui redistribue l'argent aux universités ou aux collèges qui offrent le programme de soins infirmiers. Encore une fois, croyez-vous qu'il s'agit d'un modèle à suivre, monsieur Shan?

M. Neethan Shan: Je crois que toutes vos suggestions sont bonnes. Il faudrait cependant que je connaisse mieux le contexte pour me prononcer. J'imagine cependant qu'on veut d'abord et avant tout ce qui sera remplacé et la manière dont cela se fera, n'est-ce pas?

C'est bien d'enseigner aux gens le vocabulaire propre à un métier donné, mais encore faut-il que les examens qu'on fera passer aux participants portent sur les mêmes éléments de connaissance. En effet, il arrive souvent que l'examen d'anglais en tant que tel n'ait rien à voir avec le vocabulaire associé la profession étudiée. Il faut que le tout soit encadré par un effort de concertation certain, car si c'est le type de formation qu'on décide de donner, il faut que les employeurs acceptent d'emblée que c'est la formation qui doit être donnée, non? Tous ces programmes constituent donc des bonnes idées en soi, mais il faut que la mentalité des employeurs et les pratiques d'embauche évoluent en conséquence.

L'organisme ProfessionsSantéOntario a déjà fait un bon bout de chemin à cet égard, d'ailleurs. Même chose pour les démarches avant la migration: il y a une limite aux choses qu'on peut faire avant l'arrivée des gens, car il y aura toujours des choses qu'on ne pourra jamais préparer d'avance, nous sommes d'accord? Alors, si on doit couper dans les services d'établissement qui sont offerts ici pour en offrir d'autres en Inde ou aux Philippines, nous avons un problème, parce qu'une bonne partie des démarches liées à l'établissement doivent se faire une fois sur place.

Alors je pense que, vu le contexte, oui, c'est certainement une bonne chose. Mais il faut aussi voir plus loin que le bout de son nez.

Mme Alice Wong: On ne remplace rien, il me semble. Non?

Merci beaucoup.

Le président: Merci, madame Wong.

Monsieur Bevilacqua.

L'hon. Maurizio Bevilacqua: Comme Mme Wong a pris plus de temps que prévu et que M. Dykstra n'a pas pu poser de questions, je vais lui rendre service et poser une question intelligente en son nom.

• (1035)

Mme Yasmin Ratansi: Je suis contente de voir que vous vous entendez si bien.

L'hon. Maurizio Bevilacqua: J'aimerais inverser les rôles, si vous permettez. Vous devez d'abord savoir que M. Dykstra, moi-même, Mme Wong... tous les membres du comité, en fait, nous n'avons qu'un seul objectif, et c'est d'améliorer la qualité et le niveau de vie des immigrants. C'est ce qui nous motive. Nous devons faire des recommandations à ce sujet. C'est ce que nous allons faire, moi, M. Dykstra, M. St-Cyr, Mme Thi Lac et les autres: nous allons faire des recommandations. Puis nous en débattons.

J'aimerais maintenant vous inviter à jouer notre rôle et à vous demander: « Si c'était moi qui rédigeais ce rapport, quelle serait la pratique exemplaire à laquelle j'accorderais la priorité numéro un? » Qu'en pensez-vous? S'il y avait une seule chose qui devait figurer dans notre rapport — pas 10, une —, un incontournable, en quelque sorte, quelle serait-elle?

Le président: Madame Niazi, à vous la parole.

Mme Adeena Niazi: Je crois qu'il faut aborder la question des pratiques exemplaires en matière d'établissement de façon holistique, c'est-à-dire aller au-delà des moyens permettant de répondre à certains besoins bien définis et évaluer l'ensemble des besoins des immigrants — et la qualité de leurs besoins — de manière holistique. Et il faut surtout tenir compte de leur diversité, car il viendra toujours un temps où certaines mesures populaires auprès d'un groupe donné ne le seront pas auprès d'un autre. La diversité est la clé de tout, et il ne faut jamais l'oublier.

De plus...

L'hon. Maurizio Bevilacqua: Non, pas de « de plus ». J'avais demandé une seule chose.

Mme Adeena Niazi: D'accord. C'est d'accord.

Mme Yasmin Ratansi: Mais c'était quand même une bonne réponse.

L'hon. Maurizio Bevilacqua: Une très bonne réponse. Excellente.

Mme Yasmin Ratansi: Il faut retenir ça: diversité et approche holistique.

L'hon. Maurizio Bevilacqua: Tels seraient vos critères? Parfait.

Monsieur Au.

M. Patrick Au: L'emploi est important, mais j'aimerais savoir ce qu'a fait le gouvernement du Canada pour favoriser la conciliation famille-individus.

L'hon. Maurizio Bevilacqua: Monsieur Chang.

M. Joe Chang: Je dirais le mentorat. On peut acquérir beaucoup d'expérience et de connaissances grâce aux gens qui sont déjà dans le milieu. Le gouvernement n'aurait qu'à répandre la bonne nouvelle, faire connaître les méthodes à appliquer et laisser les choses aller. En tirant parti des gens qui sont déjà là, qui ont déjà rencontré les mêmes problèmes que les nouveaux arrivants, on peut apprendre à ces derniers à les surmonter eux aussi.

M. Neethan Shan: Je dirais qu'il faut investir massivement et faire participer activement les immigrants aux processus publics afin qu'ils ne soient ni aliénés ni marginalisés. Nous savons tous, et Statistique Canada nous le confirme, que les immigrants de seconde génération éprouvent eux aussi des problèmes professionnels, même s'ils sont nés ici ou qu'ils ont élevés ici. Je crois donc que la mobilisation des immigrants doit faire partie du profil de travail de Citoyenneté et Immigration Canada.

L'hon. Maurizio Bevilacqua: Merci beaucoup pour vos commentaires.

Je crois pouvoir parler au nom de tous les membres du comité en vous souhaitant, comme vous serez nos derniers invités avant la pause de Noël et des Fêtes, beaucoup de joie et de bonheur, pour vous, votre famille et vos amis.

Le président: Monsieur Dykstra.

M. Rick Dykstra (St. Catharines, PCC): Je vous remercie, monsieur le président.

J'ai beaucoup aimé les commentaires de M. Bevilacqua, comme d'habitude.

Les exposés de tout à l'heure m'ont inspiré quelques questions. La première, Madame Niazi, porte sur les trois recommandations que vous nous avez faites.

J'aimerais en fait revenir sur votre troisième recommandation, et sur l'écart dont vous nous avez parlé en santé mentale. Je crois que c'est l'un des aspects à propos desquels le gouvernement a déjà pris des mesures. En 2006, nous avons reçu un document faisant l'état des lieux au Canada en matière de santé mentale et proposant diverses mesures prioritaires. Le groupe derrière tout ceci était présidé par un sénateur libéral et un autre conservateur. Leur examen s'est retrouvé dans le budget de 2006, et nous avons pu, en collaboration avec sept ou huit établissements du pays, procéder à la mise en oeuvre de la stratégie qui en a découlé. Ces établissements sont d'ailleurs vite devenus indispensables, et ce sont eux qui portent maintenant la stratégie. Je crois que nous sommes dans la bonne direction.

Si je vous dis tout cela, c'est parce que, selon moi, la question de la santé mentale n'est pas l'apanage des seuls nouveaux immigrants. C'est une question qui touche l'ensemble du pays, notamment parce qu'elle a trop longtemps été ignorée. Je vous suis reconnaissant de nous en avoir parlé.

Je tiens d'ailleurs à rappeler qu'il s'agit bel et bien d'une question qui mérite notre attention, peu importe le parti auquel nous appartenons, peu importe que nous ayons ou non appuyé tel ou tel budget. Les budgets de 2006 et de 2007, du moins les volets qui portaient sur la question de la santé mentale, ont reçu l'appui de tous les partis. Ce n'est certainement pas un enjeu que le gouvernement a pris à la légère.

Je suis cependant sceptique quand vous nous dites que nous devrions aussi offrir les services d'établissement aux immigrants qui ont obtenu la citoyenneté canadienne, parce que ça risque de poser des problèmes d'utilisation. Et de coûts. J'hésite à dire que je suis d'accord avec vous. J'aimerais que vous nous expliquiez mieux comment nous pourrions nous y prendre.

Si nous offrons ces services à tous les citoyens, ils risquent de devenir ingérables. Ce ne sont pas les occasions qui manquent pour les immigrants qui ont obtenu leur citoyenneté de parfaire leur éducation et leur compréhension du Canada, et le nouveau document publié par le ministère, qui permet notamment aux nouveaux

citoyens et à ceux et celles qui viennent s'installer ici de se renseigner sur le Canada, en est un excellent exemple.

J'aimerais avoir votre point de vue, parce que je ne vois vraiment pas comment nous pourrions nous permettre de donner suite à votre recommandation.

• (1040)

Mme Adeena Niazi: Merci infiniment, entre autres pour être revenu sur la question de la santé mentale. Je vous en suis très reconnaissante.

En fait, je voulais dire que, si les organismes d'aide à l'établissement étaient mieux soutenus et mieux financés, notamment pour les cas de santé mentale, ça nous faciliterait grandement la tâche. Il y a déjà des services offerts au grand public, c'est vrai, mais nous savons, par expérience, que lorsque nous y envoyons des clients... D'abord, ces services ne répondent pas aux besoins de nos clients. C'est un problème de compréhension, de sensibilité, je crois... et aussi de langue. Je me rappelle un projet financé par Centraide. Les résultats étaient très positifs, et tout a très bien marché. Ce serait bien si les organismes étaient mieux financés.

Pour la question des critères, je vous dirai simplement que nous rencontrons souvent des immigrants, surtout des aînés, qui ne connaissent toujours pas leur adresse, même s'ils vivent ici depuis des années et qu'ils ont obtenu leur citoyenneté et tout. Ils en ont une, adresse, puisqu'ils nous la montrent. Mais leurs besoins sont énormes. Ils ont besoin de services d'établissement. Et s'ils continuent de venir nous voir, c'est parce que le besoin est encore là. Après trois ou quatre ans, la plupart des gens obtiennent leur citoyenneté.

Comme je le disais plus tôt, à leur arrivée au Canada, les femmes doivent d'abord et avant tout prendre soin de leur famille. Puis elles trouvent un petit boulot, souvent mal payé. Le niveau de langue exigé pour obtenir la citoyenneté est peu élevé, ce qui est loin de les aider à trouver un emploi, ou même à faciliter leurs recherches, surtout dans le cas des travailleuses hautement qualifiées. Elles ont besoin de cours de langue de niveaux plus avancés, comme le programme de formation linguistique axée sur le travail.

Une bonne partie des clients qui viennent nous voir ont grand besoin qu'on les aide, mais les programmes financés par CIC ne nous permettent pas de leur offrir les services dont ils ont besoin. Nous recevons tout juste l'argent dont nous avons besoin pour travailler avec eux, mais ce n'est pas pareil.

Le président: C'est au tour de Mme Grewal.

M. Rick Dykstra: Elle a eu la gentillesse de me dire que je pouvais utiliser un peu de son temps.

Le président: Je vous cède la parole, monsieur Dykstra.

M. Rick Dykstra: Merci.

Monsieur Shan, j'ai quelques questions à vous poser, et j'ai également une question à l'intention de M. Chang.

J'ai été un peu surpris de vous entendre dire que les gens des communautés sud-asiatiques avaient du mal à s'intégrer ici. Je veux vous donner l'occasion de préciser votre pensée.

Selon mon expérience, la communauté sud-asiatique du Niagara, en particulier celle de St. Catherine's, s'est incroyablement bien intégrée. Et certains de mes amis les plus proches... évidemment, des chefs de file de la communauté tant du point de vue professionnel, qu'ils soient avocats, médecins, ou comptables, que du point de vue de la scolarité... Certains des meilleurs enseignants de notre communauté sont originaires d'Asie du Sud. Je suppose que je suis en désaccord avec vous, parce que mon expérience dans la région du Niagara m'a démontré exactement le contraire. Je veux simplement vous donner la chance d'apporter des éclaircissements.

M. Neethan Shan: Je pense qu'il faut examiner les pressions exercées sur les communautés asiatiques et sud-asiatiques, qui sont habituellement considérées comme des minorités modèles. Nous avons parlé des nombreuses difficultés auxquelles font face les communautés chinoises et sud-asiatiques. Elles connaissent également de nombreux succès. Certains de leurs membres d'origines très diverses sont devenus des députés, etc. Mais il est important de se rendre compte que les Sud-Asiatiques ne forment pas un groupe homogène. À Crescent Town, il y a de nouvelles communautés bangladaises — la plupart de leurs membres sont titulaires de deux ou trois diplômes et, malgré cela, ils n'arrivent pas à décrocher des emplois. Si j'affiche une offre d'emploi pour un poste dont la rémunération est de 12 ou 15 \$ l'heure, je reçois 300 ou 400 demandes d'emploi de la part de professionnels formés à l'étranger.

Allez visiter des écoles à Scarborough et constatez quels élèves sont exclus temporairement ou expulsés. Allez à Markham et voyez combien d'espace la population sud-asiatique a à sa disposition pour jouer au cricket. Environ 40 p. 100 des jeunes de cette région jouent au cricket, mais il n'y a aucun terrain. Prenez la ville de Toronto. Elle n'a aucun conseiller municipal sud-asiatique. Il faut regarder au-delà des ingénieurs et des médecins. Il y a des problèmes de classe dans toutes nos communautés, et il y a une élite. Parfois, lorsque nous réussissons dans certains domaines, nous créons un écran de fumée qui dissimule bon nombre de problèmes.

• (1045)

M. Rick Dykstra: Permettez-moi de vous interrompre, parce que cette discussion pourrait durer encore longtemps.

Le président: Non, elle ne durera pas longtemps, monsieur Dykstra.

M. Rick Dykstra: Je veux utiliser une partie de mon temps pour poser une autre question.

Monsieur Shan, mes parents ont immigré des Pays-Bas. Ils avancent des arguments identiques aux vôtres. Certes, il est vrai que, dans notre communauté, certaines personnes ont réussi tandis que d'autres ont été laissées pour compte. Ce que je veux dire, c'est que cette impression ne se limite pas à un groupe et ou à une culture. C'est un problème auquel nous sommes continuellement confrontés en tant que citoyens du Canada. En fait, nous vivons cette situation en ce moment en raison de la récession.

M. Neethan Shan: Il y avait beaucoup d'exemples de violence familiale et d'exploitation sexuelle. Ces victimes représentent un plus petit segment de la société que ce dont nous parlons, mais nous ne voulons pas oublier ces personnes.

M. Rick Dykstra: Nous sommes certainement du même avis à ce sujet.

Monsieur Chang, vous avez mentionné la nécessité d'aider les gens à développer leurs compétences non techniques dans le cadre de la reconnaissance des titres de compétence étrangers. Nous

venons de procéder à cette étude. Le programme vient d'être annoncé. Nous avons développé une approche pancanadienne que les gouvernements provinciaux et territoriaux ont adoptée. Le programme ne concerne que 8 à 11 professions pour le moment, mais sa portée sera étendue au cours des trois prochaines années. Votre remarque à propos du développement des compétences non techniques m'intrigue. Cela ressemble davantage à un projet communautaire qu'à une initiative gouvernementale verticale. Je voudrais vous donner l'occasion de formuler des observations à ce sujet.

M. Joe Chang: Nous travaillons assurément au front. Nous observons les difficultés. Bon nombre des problèmes liés à l'emploi et à la certification professionnelle ont trait à la communication. Comment peut-on communiquer adéquatement? Ce n'est pas seulement une question d'anglais écrit et parlé. Cela concerne la façon dont on se présente et dont on interagit avec les gens. Ces compétences sont très importantes. C'est pourquoi je les appelle des « compétences non techniques ». Je pense que nous devrions en faire davantage à cet égard.

Le président: Merci, monsieur Chang et monsieur Dykstra. Je pense que c'est la dernière question que nous vous poserons ce matin.

Je veux vous remercier tous d'être venus. Vos remarques et vos observations nous aideront énormément à rédiger notre rapport pour la Chambre des communes. Encore une fois, merci.

L'ordre du jour indique que nous poursuivrons la séance à huis clos. Toutefois, nous allons essayer d'éviter cela, à moins que cela s'avère nécessaire. Vous avez un budget devant vous. Une motion a-t-elle été proposée à cet égard?

Elle a été proposée. Quelqu'un souhaite-t-il formuler des observations?

Monsieur St-Cyr.

[Français]

M. Thierry St-Cyr: Je veux savoir si ce sont des dépenses passées pour des témoins qu'on a reçus.

Une voix: Ce sont des dépenses passées.

M. Thierry St-Cyr: Merci.

[Traduction]

Le président: Oui.

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

Le président: Le dernier point a trait à ce sujet. Ces gens étaient nos derniers témoins. On m'a suggéré de demander au personnel de rédiger, pour la prochaine séance, un projet de rapport comprenant un résumé des témoignages et peut-être un résumé des recommandations. Ou nous pourrions organiser une séance pour lui donner des directives. Je propose que nous options pour la première suggestion. Il semble y avoir consensus à cet égard.

Allez-y, monsieur Young.

M. Terence Young: J'aimerais qu'un rapport soit rédigé, et je suis certain que le personnel fera du bon travail. J'aimerais vraiment que ce rapport parle de ce qui fonctionne sur le terrain partout au Canada et de ce qui fonctionne moins bien. C'est ce que j'aimerais voir, si je peux me permettre de commenter à ce sujet.

Merci.

Le président: D'accord.

Mesdames et messieurs, je veux vous remercier de m'avoir aidé à présider ces réunions. Je pense que nous avons utilisé notre temps de manière productive. Nous suspendons nos travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

Je souhaite à tous un joyeux Noël, une joyeuse Hannoucah, de joyeuses Fêtes et une bonne et heureuse année.

La séance est levée.

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

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

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

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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