



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

CIMM • NUMÉRO 025 • 1^{re} SESSION • 38^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 10 mars 2005

—
Président

L'honorable Andrew Telegdi

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

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

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

Le jeudi 10 mars 2005

• (1110)

[Traduction]

Le président (L'hon. Andrew Telegdi (Kitchener—Waterloo, Lib.)): Je déclare ouverte la séance du Comité permanent de la Citoyenneté et de l'immigration.

Pour commencer, nous avons une question d'affaires courantes à régler. Nous avons le quorum.

Le sous-comité du Programme et de la procédure du Comité permanent de la Citoyenneté de l'immigration a l'honneur de présenter son deuxième rapport. Cette présentation se lit ainsi : que Gurtmant Grewal, député, des fonctionnaires du ministère de la Citoyenneté de l'Immigration et des représentants de l'Association du Barreau canadien soient invités à comparaître au sujet du projet de loi C-283 le jeudi 24 mars 2005. Que les noms des députés qui voyageront en avril 2005 soient fournis au greffier au plus tard le 21 mars 2005. Que le greffier soit autorisé à organiser la comparution de témoins à Ottawa au mois de mai 2005. Que l'analyste prépare un résumé des témoignages sur la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises à l'étranger par les immigrants et la réunification des familles avant l'ajournement d'été. Que le comité discute des motions de Meili Faille et de Diane Ablonczy de 13h à 13h30 le mardi 22 mars 2005.

Qui propose?

M. Bill Siksay (Burnaby—Douglas, NPD): Je fais la proposition.

(Motion acceptée.)

• (1115)

Le président: Je souhaite la bienvenue aux étudiants de l'Université Concordia qui sont accompagnés de David MacDonald, qui a été un éminent député.

Bienvenue.

M. David MacDonald (à titre personnel): Il s'agit des étudiants de l'Université Concordia, de l'école d'affaires communautaires et publiques. Ils étudient la politique nationale et internationale et je leur souhaite d'apprendre quelque chose ici.

Le président: Notre comité est sur le point d'entreprendre une tournée du Canada qui va donc nous amener sur la côte est et sur la côte ouest. Cette précision s'adressait à l'audience.

Nous traiterons de questions comme la Loi sur la citoyenneté. Nous allons parler du règlement concernant l'accèsion à la citoyenneté, la perte de la citoyenneté et l'adoption. Nous traiterons aussi du serment de citoyen et nous nous demanderons s'il est approprié. Les étudiants pourront participer, s'ils le désirent. De plus, nous nous pencherons sur la question de la reconnaissance des titres de compétence étrangers. Cela concerne les nouveaux arrivants qui détiennent un diplôme de l'étranger et qui, dans bien des cas, ont de

la difficulté à le faire reconnaître. Enfin, nous parlerons des questions de réunification des familles.

Notre tournée, qui débutera en avril, nous amènera à sillonner le Canada. N'hésitez pas à vous entretenir avec le greffier si vous le voulez. Il vous indiquera à quel moment nous passerons dans votre région et vous pourrez peut-être intervenir devant nous.

Aujourd'hui, nous allons parler des titres de compétence étrangers. Je souhaite la bienvenue à Lisa Little, de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada; à Jeff Poston, de l'Association des pharmaciens du Canada; à Pauline McNaughton du Centre des niveaux de compétence linguistique canadien, et à Michael Bloom, du Conference Board du Canada.

Bienvenue.

Nous commencerons par vos exposés, qui devront durer au plus sept minutes chacun, après quoi les députés vous poseront des questions. Nous alternerons d'un parti à l'autre. La première série de questions sera de sept minutes et une fois que tous les partis auront eu la possibilité de poser leurs questions, nous alternerons entre l'opposition et le côté gouvernemental, pour des questions de cinq minutes.

Madame Little, voulez-vous commencer?

Mme Lisa Little (consultante en ressources humaines de la santé, Association des infirmières et infirmiers du Canada): Merci beaucoup et bonjour.

L'Association des infirmières et infirmiers du Canada apprécie cette occasion qui lui est donnée de vous entretenir de l'importance de la reconnaissance des titres de compétence étrangers. Je m'appelle Lisa Little et je suis consultante en ressources humaines de la santé auprès de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada.

Notre association, les Registered Psychiatric Nurses of Canada, l'Association of Licensed Practical Nurse Regulators, la Canadian Federation of Nurses Union, l'Association canadienne des soins de santé ainsi que les gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral et d'autres sont en train de collaborer à la réalisation d'une étude de diagnostic financée par le programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Celle-ci a pour objet d'analyser les politiques et les pratiques relativement à l'autorisation des trois groupes d'infirmiers et infirmières réglementés ainsi qu'à leur intégration dans le milieu de travail.

Les constats préliminaires permettent de conclure qu'il y a lieu d'apporter des améliorations dans plusieurs secteurs. D'abord, les parties prenantes, notamment le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux, les organismes de réglementation, les employeurs et les syndicats, etc., ne travaillent pas ensemble de façon coordonnée. L'information et la communication sur cette question ne sont ni claires ni cohérentes et elles sont éparpillées. Le tout donne lieu à labyrinthe très complexe dans lequel doivent évoluer les infirmiers et infirmières formés à l'étranger.

Deuxièmement, toutes les parties prenantes signalent que la langue et la culture demeurent deux des principaux problèmes auxquels se heurtent les infirmiers et infirmières formés à l'étranger qui désirent travailler au Canada. Les intervenants précisent que l'une des meilleures façons de régler ce problème consiste offrir des programmes de préparation à l'emploi, au Canada, avec une composante formation linguistique axée sur les soins infirmiers et sur l'adaptation culturelle de même que sur le rôle des infirmières et des infirmiers au Canada. Il n'existe cependant pas suffisamment de programmes du genre au Canada et ils ne sont pas normalisés, leur durée variant d'une semaine à neuf mois. En outre, ils sont incroyablement coûteux pour des infirmiers et des infirmières formés à l'étranger.

Troisièmement, le nombre de diplômés étrangers qui envoient une demande d'accréditation à au moins un organisme réglementaire provincial ou territorial a triplé depuis 1999, ce qui n'a fait qu'ajouter à la charge de travail en matière de traitement des dossiers. En outre, le processus d'autorisation est complexe et il y aurait lieu de l'améliorer en insistant sur la coordination, la collaboration et la centralisation.

L'Association des infirmières et infirmiers du Canada continue de croire qu'il faut adopter appliquer une démarche de principe en matière de réglementation et d'intégration des infirmiers et infirmières formés à l'étranger et désireux d'intégrer le système de santé canadien. L'AIIIC a soumis cette démarche de principe dans l'exposé qu'elle a fait à ce même comité l'année dernière.

L'AIIIC a alors défini six principes, que je me propose de revoir brièvement avec vous et auxquels j'ajouterais certains renseignements sur la façon dont ils peuvent s'appliquer à des infirmiers et à des infirmières formés à l'étranger.

Le premier principe est celui de l'objectif primordial des organismes de réglementation de soins infirmiers au Canada qui évalue l'admissibilité à l'autorisation des infirmières et des infirmiers formés à l'étranger, c'est-à-dire qui doivent veiller à ce que le personnel qui reçoit un permis de pratiquer possède effectivement les compétences nécessaires pour exercer la profession de façon sûre, compétente et éthique.

Le deuxième principe est celui de l'uniformité. Il faut que les exigences d'accréditation initiale des diplômés étrangers soient uniformes partout au Canada. Il faut aussi qu'elles soient équivalentes aux exigences imposées aux infirmiers et infirmières formés au Canada.

Le troisième principe est celui de la compétence et des titres étrangers. L'évaluation en vue de la délivrance d'une autorisation d'exercer doit s'appuyer sur diverses stratégies, comme l'évaluation et la reconnaissance des cours antérieurs, ainsi que la prise en compte des compétences, de l'expérience et des titres d'enseignement des infirmières et infirmiers formés à l'étranger.

Le quatrième principe est celui de l'égalité d'accès. L'évaluation de l'admissibilité des infirmiers et infirmières à une autorisation de pratiquer doit être équitable, se faire dans des délais raisonnables et

être transparente. Les demandeurs ont le droit d'accéder à des informations sur l'avancement de leur demande et sur les raisons des décisions prises à l'égard de leur autorisation.

Le cinquième principe est celui de la communication de l'information. Les infirmiers et infirmières formés à l'étranger qui désirent travailler au Canada ont le droit de recevoir des renseignements sur les processus distincts de demande d'autorisation de pratiquer. Ces processus sont administrés par les services provinciaux ou territoriaux, par Immigration Canada et par les services employeurs de personnel infirmier. Nous estimons que cette information doit être communiquée à tous les candidats et à toutes les candidates avant leur arrivée au Canada.

Le dernier principe est celui des responsabilités multiples et de la collaboration. Si nous voulons parvenir à véritablement intégrer les infirmiers et infirmières formés à l'étranger au Canada, les différentes parties prenantes, dont celles que j'ai mentionnées, devront collaborer.

● (1120)

L'AIIIC reconnaît que cette démarche de principe exige que le gouvernement et d'autres fassent preuve de leadership et réalisent un investissement. L'AIIIC propose que le gouvernement fédéral, premièrement, subventionne la création de sites internet destinés aux infirmiers et infirmières de même qu'aux autres professionnels de la santé formés à l'étranger; deuxièmement, qu'il soutienne les organismes de réglementation de la profession infirmière et des autres professions de la santé pour compenser la demande accrue de traitement de candidatures de l'étranger; troisièmement, qu'il finance l'infrastructure nécessaire pour instaurer une approche nationale en ce qui concerne la reconnaissance des titres de compétence des travailleurs étrangers et leur intégration au marché du travail; quatrièmement, qu'il finance la mise sur pied de programmes normalisés de préparation à l'emploi à l'intention des infirmières et des infirmiers formés à l'étranger et, enfin, qu'il débloque des fonds pour favoriser l'inscription de ces infirmières et infirmiers formés à l'étranger aux programmes de préparation à l'emploi.

À l'évidence, l'évaluation des infirmières et des infirmiers formés à l'étranger en vue de la reconnaissance de leur titre au Canada est complexe. Il y aurait lieu d'apporter des améliorations pour que chaque immigrant parvienne à réaliser son plein potentiel. Ces améliorations doivent se faire dans un cadre visant à garantir la sécurité des patients et le tout doit s'inscrire dans une stratégie nationale de ressources humaines axée sur la coordination des politiques sociales, d'emploi, d'éducation, de santé et d'immigration dans le but d'améliorer la productivité de tout le personnel infirmier.

L'AIIIC est déterminée à faire avancer ces aspects.

Merci de votre temps.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à M. Poston.

Dr Jeff Poston (directeur général, Association des pharmaciens du Canada): Merci beaucoup, monsieur le président.

Bonjour et merci de nous avoir invités aujourd'hui.

Je m'appelle Jeff Poston et je suis directeur général de l'Association des pharmaciens du Canada.

Pour ceux d'entre vous qui ne connaissent pas l'association, sachez que nous sommes un organisme bénévole national regroupant des pharmaciens et nous aspirons à assurer un certain leadership pour l'ensemble des pharmaciens qui travaillent dans tous les secteurs et pour améliorer la santé des Canadiens et des Canadiennes.

Ainsi, avant que je ne vous parle directement des diplômés internationaux en pharmacologie — que j'appellerai DIP dans mon exposé — permettez-moi de vous faire un bref historique de la situation. Pour l'instant au Canada, nous accusons un déficit de 7 à 9 p. 100 dans l'effectif de pharmaciens, ce qui veut dire qu'il nous en manque 2 000 à 2 500. Le taux moyen de vacance dans les pharmaciens d'hôpitaux est d'environ 13 p. 100. Cela intervient à une époque où l'on ne s'est jamais autant soucié de la sécurité, de l'adéquation et de l'utilisation rentable des médicaments et où de nombreux rapports, dont les rapports Romanow et Kirby, soulignent le rôle que les pharmaciens pourraient jouer dans le règlement de certains de ces problèmes.

Les pharmaciens détenteurs de diplômes étrangers ont toujours travaillé dans les pharmacies au Canada et je crois que cela va continuer. En 2004, 38 p. 100 des candidats qui ont réussi à l'examen du Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada, le BEPC, et qui sont admissibles à l'autorisation au Canada, ont été formés à l'étranger. Il est important de maintenir cet équilibre entre les besoins à court et à long terme du Canada et la nécessité de veiller à la compétence professionnelle des pharmaciens et de s'assurer qu'ils sont aptes à offrir des soins sûrs et de grande qualité.

Vu sous un autre angle — et nous ne parlerons pas de la situation du Québec parce que cette province n'adhère pas au processus d'accréditation du Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada — les pharmaciens formés au Canada ne représentent que deux tiers de tous les candidats à l'autorisation nationale. Nous estimons qu'une telle dépendance envers les DIP pour combler nos besoins en personnel est à la fois risquée et insoutenable à long terme. Cette stratégie découle du fait que le Canada maintient des salaires qui sont concurrentiels à l'échelle internationale et qui attire les DIP.

Je me propose maintenant de vous décrire brièvement la procédure qu'un diplômé international en pharmacologie doit suivre pour pratiquer au Canada, je vais vous expliquer certains des défis qu'il doit surmonter et vous dire ce qu'il faudrait faire, selon nous. Pour obtenir le droit de pratiquer au Canada, les pharmaciens formés à l'étranger et les diplômés canadiens doivent répondre aux exigences du Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada, en plus des exigences provinciales éventuelles, notamment un test de compétence en anglais, ou en français dans le cas du Québec, de même qu'à d'autres exigences provinciales.

Les diplômés internationaux en pharmacologie qui désirent s'inscrire au BEPC en vue d'obtenir une autorisation d'exercer au Canada doivent franchir quatre étapes. Ces quatre étapes sont : premièrement, l'évaluation de la documentation établissant qu'ils ont obtenu un diplôme reconnu; deuxièmement, un examen d'évaluation destiné à prouver qu'ils possèdent une connaissance de base en pharmacologie, en produits pharmaceutiques et en sciences médicales; troisièmement, un examen de qualification qui se subdivise en deux parties. La première partie est constituée d'un questionnaire à choix multiples destiné à tester les connaissances pratiques et cliniques, et la deuxième partie est un examen clinique objectif/subjectif; autrement dit, les candidats sont examinés en fonction de 15 situations pratiques simulées faisant intervenir des patients types ou des professionnels de la santé afin de tester leur capacité à faire face à des problèmes courants ou critiques.

D'après la figure 1 du document que nous vous avons fait remettre, vous constaterez que, depuis 1995 mais plus particulièrement depuis 2000, le nombre de diplômés internationaux en pharmacologie qui se présentent au BEPC a considérablement augmenté. Nous nous trouvons dans une situation où tous les candidats qui sont admis après l'étape de l'évaluation des documents

ne réussissent pas à l'examen d'évaluation et où tous ceux qui réussissent à l'examen d'évaluation ne réussissent pas à l'examen de qualification. Les diplômés internationaux en pharmacologie trouvent l'examen de qualification plus difficile que les diplômés canadiens.

En outre, une fois que les candidats ont réussi au processus d'évaluation du BEPC, ils doivent répondre aux exigences de chaque province dans laquelle ils vont pratiquer. Comme je le disais, ils sont souvent appelés à passer des tests linguistiques, des examens sur les compétences et à effectuer des stages cliniques.

Évidemment, les candidats heureux doivent encore surmonter plusieurs obstacles destinés à confirmer leurs compétences. Certains pourront trouver que ce processus est laborieux, mais d'après les indications qui nous parviennent des organismes de réglementation professionnels, ce processus est nécessaire; de plus, il fait ressortir la nécessité d'apporter aux DIP une aide et un soutien appropriés.

• (1125)

Il n'existe que peu de programmes susceptibles d'aider les DIP à se préparer à l'évaluation du BEPC et à l'exercice de la pratique au Canada. L'Université de Toronto offre un programme d'adaptation à l'emploi en pharmacologie qui connaît un assez bon succès et qui est très connu. À l'instar de ce qui se fait dans le domaine des soins infirmiers, les cours en pharmacologie sont rares et leur contenu varie considérablement.

Nous recommandons de renforcer l'appui aux DIP dans trois domaines au moins. D'abord, il conviendrait d'investir davantage dans les programmes universitaires, dans des programmes de préparation à l'emploi qui soient axés sur les besoins des diplômés internationaux en pharmacologie afin de les aider à passer au travers des divers éléments du processus d'autorisation. Il faudrait également financer davantage de places pour les stages pratiques, surtout dans les hôpitaux, parce que ces lieux permettent d'intégrer les DIP qui s'ajustent ainsi aux normes de pratique en pharmacologie qui sont en vigueur au Canada.

Il faudrait également débloquer des subventions et des bourses pour aider les diplômés internationaux en pharmacologie à accéder aux programmes d'éducation et de formation. En plus d'une amélioration de l'appui apportée aux DIP, nous recommandons d'investir davantage dans la création de places en pharmacologie à l'intention des diplômés du secondaire désireux d'entreprendre cette carrière. Nous sommes obligés d'en refuser beaucoup. Il faudrait également mieux financer la planification des ressources humaines en santé dans le domaine de la pharmacologie, afin de l'améliorer.

Merci beaucoup. Je serai heureux de répondre à vos éventuelles questions.

• (1130)

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à Mme McNaughton.

Mme Pauline McNaughton (directrice exécutive, Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens): Bonjour. Je représente le Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens dont je suis la directrice générale. Je me propose de vous parler des obstacles et des défis associés à la compétence linguistique.

Il est essentiel que tout nouvel arrivant qui désire vivre et travailler au Canada doit maîtriser le français ou l'anglais. D'après une étude longitudinale de la population d'immigrants au Canada, réalisée en 2003, 70 p. 100 des immigrants ont fait état de difficultés à trouver un emploi et, sur ce nombre, 22 p. 100 ont indiqué que la langue était leur problème le plus grave. Quarante pour cent des immigrants qui ont cherché à s'inscrire à des programmes d'éducation et de formation ont également fait état de certaines difficultés, la langue étant encore la plus souvent citée, soit par 27 p. 100 de ces personnes.

D'après le rapport *Le savoir, clé de notre avenir*, publié par DRHC en 2003, la maîtrise de la langue est l'un des sept principaux facteurs de succès de l'intégration des immigrants.

La façon dont la compétence linguistique est déterminée par les employeurs, par les organismes de réglementation et par les organismes d'administration des processus d'immigration mêmes est lourde de conséquence pour les immigrants et les futurs immigrants, d'où la nécessité de se montrer juste en la matière. Afin de garantir l'équité du processus, le gouvernement du Canada doit faire preuve de leadership, il doit fournir les outils et les ressources nécessaires pour que le processus soit le plus éthique, le plus équitable et le plus uniforme possible.

Le Canada présente un gros avantage par rapport à de nombreux autres pays, parce qu'il dispose déjà d'une norme linguistique nationale en anglais et en français qui avait été préparée par Citoyenneté et Immigration Canada en 1996. Il s'agit des Canadian Language Benchmarks et des Niveaux de compétence linguistique canadiens. Ces niveaux de compétence sont destinés à décrire, à mesurer et à reconnaître, de façon normalisée, la compétence en langue seconde des immigrants adultes et des futurs immigrants désireux de vivre et de travailler au Canada.

Citoyenneté et Immigration Canada a également mis sur pied le Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens en 1998, en partenariat avec la plupart des gouvernements provinciaux. Il s'agit d'un organisme national sans but lucratif destiné à appuyer cette norme nationale par le biais d'une politique, de lignes directrices, de travaux de recherche et de développement.

Certains craignent que l'application des niveaux de compétence linguistique canadiens ne débouche sur un contrôle de l'accès, que l'on refuse l'accès à l'emploi à des personnes qui n'obtiennent pas les résultats voulus. Ce n'est pas forcément le cas et le Centre des niveaux de compétence linguistiques canadiens travaille très fort pour faire en sorte que les critères appliqués servent à déterminer exactement les niveaux nécessaires à une réussite professionnelle. Il est évident que les barrières artificielles qui existent actuellement portent beaucoup plus de tort et sont beaucoup plus injustes qu'un système qui repose sur une description claire des niveaux linguistiques à atteindre.

L'effet des niveaux de compétence linguistique canadiens et de la formation linguistique des adultes sur les nouveaux arrivants a été très marqué dans les programmes de formation linguistique financés par le fédéral et par les provinces. Toutes les parties prenantes peuvent maintenant s'exprimer d'une seule et même voix pour tous ceux et toutes celles qui parlent l'anglais langue seconde et le français langue seconde de même que pour le milieu, beaucoup plus vaste encore, constitué par les immigrants et par ceux qui les servent.

Nous commençons tout juste à toucher du doigt le potentiel que représentent les niveaux de compétence linguistique canadiens pour aider les nouveaux arrivants au Canada à réaliser leurs objectifs personnels et professionnels. Les niveaux de compétence linguistique

canadiens constituent une norme mesurable claire applicable en milieu de travail. L'application de ces normes linguistiques par le marché du travail a débuté, mais il va falloir insister davantage pour vraiment parvenir à faire une différence.

Les critères aident les employeurs à comprendre les exigences linguistiques de tel ou tel emploi; ils les aident à recruter et à engager le personnel, puis à le former pour qu'il parvienne aux exigences de l'emploi; ils sont faciles à comprendre et sont associés à des tests et à des recommandations de formation. Les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire peuvent se servir de ces niveaux de compétence linguistique pour déterminer exactement quels sont les niveaux à atteindre pour réussir. Ces mêmes niveaux aident les nouveaux arrivants à prendre des décisions éclairées quant aux possibilités de formation et d'emploi. Ils peuvent s'affranchir des complexités du système, des prérequis et des processus de sélection s'ils comprennent bien quelles sont les exigences et s'ils disposent d'une documentation relativement à leur compétence linguistique.

Ces dernières années, nous avons réalisé d'importants progrès pour faire admettre les niveaux de compétence linguistique canadiens en tant que norme nationale par le marché du travail.

•(1135)

Ainsi, le nouveau Canadian English Language Benchmark Assessment for Nurses, CELBAN, a été financé par les gouvernements fédéral et provinciaux ces deux dernières années. Cet instrument est destiné à évaluer la compétence linguistique en anglais des infirmières formées à l'étranger qui font une demande d'autorisation dans la profession d'infirmière au Canada. Lisa vous a parlé de certains des défis qui se posent dans différents systèmes provinciaux; le CELBAN représente un gros progrès parce qu'il constitue un outil d'évaluation linguistique uniforme à l'échelle nationale. Il a été endossé par la plupart des organismes de réglementation du pays. Cinq nouveaux centres de contrôle s'ouvriront en avril et en mai à Vancouver, Edmonton et dans la région métropolitaine de Toronto.

Un outil d'auto-évaluation en ligne, financé par Citoyenneté et Immigration Canada dans le cadre de la nouvelle initiative de formation linguistique améliorée sera également lancé au printemps à l'intention des infirmiers et infirmières formés à l'étranger — qu'ils se trouvent au Canada ou à l'étranger — afin qu'ils puissent se préparer en vue du CELBAN. Ce test leur permettra de savoir dans quelle mesure ils sont prêts à se présenter au test à leur arrivée au Canada et à s'y préparer en conséquence.

Le centre a également publié un guide des organismes professionnels et des corps de métier sur la façon d'élaborer un outil d'évaluation linguistique propre à chaque emploi à partir des niveaux de compétence linguistique. De plus en plus d'établissements postsecondaires et d'organismes de formation appliquent les niveaux de compétence à des programmes et à des cours destinés à aider les immigrants à réussir dans leur formation. Nombre de programmes de préparation à l'emploi en Alberta, en Ontario et en Colombie-Britannique appliquent aussi les niveaux en question. Un nombre croissant d'employeurs et de conseils sectoriels utilisent les niveaux de compétence pour bâtir leur programme de formation et de perfectionnement de même que pour engager et recruter le personnel.

Une nouvelle initiative est en cours au centre. Elle est financée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada et a pour objet d'établir un pont entre les niveaux de compétence linguistique canadiens et les compétences essentielles nationales en milieu de travail établies par le ministère, ce qui permet de faire le lien entre deux normes gouvernementales nationales et de créer une certaine synergie pour aider les nouveaux arrivants.

Le centre collabore avec le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme à la mise au point d'analyses linguistiques professionnelles dans le milieu du tourisme à partir de profils de compétences essentielles et de classifications professionnelles nationales en sorte à unifier les trois normes nationales. La mise en rapport des niveaux de compétence et des compétences essentielles permet de mieux comprendre le genre de compétences que doivent posséder les nouveaux arrivants et les immigrants pour parvenir à leurs objectifs d'emploi.

Voici les principales recommandations que nous avons à vous adresser aujourd'hui. Les ministères fédéraux, comme Citoyenneté et Immigration Canada, Ressources humaines et Compétences Canada et d'autres, doivent collaborer avec le Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens pour réaliser certains objectifs : faire en sorte que les niveaux de compétence deviennent la norme nationale décrivant, mesurant et reconnaissant la compétence en langue seconde des immigrants adultes et des futurs immigrants dans les milieux de l'enseignement et de la formation, dans les collectivités et dans les milieux de travail; promouvoir la reconnaissance et l'utilisation des niveaux de compétence canadiens en tant que norme nationale de l'industrie; améliorer le fonctionnement du marché du travail grâce aux talents, aux compétences et aux capacités que les immigrants apportent au Canada; élaborer un système d'évaluation nationale des niveaux de compétence linguistique pour favoriser l'application de ces niveaux dans les milieux de l'éducation et de la formation, de même que sur le marché du travail; enfin, accélérer la réalisation d'analyses linguistiques professionnelles axées sur des profils de compétences essentielles, en partenariat avec les conseils sectoriels.

L'objectif est de bâtir des bases de données sur Internet, alimentées par les résultats de ces analyses linguistiques professionnelles, et d'établir un lien avec les profils de compétences essentielles pour que les parties prenantes, y compris les immigrants, les futurs immigrants, les employeurs, les conseils sectoriels, les organismes de réglementation, les conseillers en carrière, les organismes d'aide aux immigrants et les fournisseurs de formation linguistique aient facilement accès à une information normalisée au sujet des niveaux de compétence linguistique.

Merci beaucoup.

Le président: Merci.

Nous allons maintenant passer à M. Bloom.

M. Michael Bloom (directeur général, Projet stratégiques et des initiatives et directeur, Éducation et apprentissage, Conférence Board du Canada): Merci.

Je m'appelle Michael Bloom et je suis directeur général, Projets stratégiques et initiatives et je suis également directeur, Éducation et apprentissage au Conference Board.

Je me propose de commencer en situant la question du point de vue du Conference Board, organisation nationale qui s'intéresse beaucoup à la compétitivité et à la prospérité du Canada.

nous considérons que l'immigration est un élément fondamental de la stratégie en capital humain pour le Canada; toutes les questions

associées à l'immigration sont très importantes et elles revêtent d'ailleurs une importance croissante, comme les facteurs extérieurs qui jouent dans ce cas et que vous connaissez pour la plupart. J'en mentionnerai cependant quelques-uns : le problème du vieillissement de la population qui nous oblige à trouver de nouveaux talents sur un marché mondial de plus en plus compétitif; le problème des investissements directs étrangers qui nous obligent à être de plus en plus productifs, et l'accroissement de la qualité du capital humain dans les autres pays qui ont amélioré leurs systèmes de formation professionnelle et d'éducation. Il convient ici de souligner que la Chine envisage maintenant de recruter des Chinois installés en Amérique du Nord et en Europe. Ce genre de situation va créer de nouvelles pressions dans l'avenir.

Outre ces pressions, nous devons également, au Canada, prendre acte des problèmes qui se posent en matière de mobilité des travailleurs et de stock de main-d'oeuvre. On parle de stock de main-d'oeuvre pour décrire l'ensemble des travailleurs en activité, soit à peu près 16 millions de personnes. Ce stock doit être maintenue à ce niveau par le biais de programmes de perfectionnement professionnel et d'apprentissage permanent. Nous faisons déjà tout ce que nous pouvons, et il conviendrait évidemment de faire davantage. Soit dit en passant, 20 p. 100 de la main-d'oeuvre active est actuellement constituée d'immigrants, contre 10 p. 100 seulement aux États-Unis. D'un autre côté, nous savons que la principale source d'approvisionnement en main-d'oeuvre est, justement, la population d'immigrés qui nous fournit un nombre important de travailleurs qualifiés.

Est bien sûr associé à cela. le fait que des titres étrangers ne sont pas reconnus ou plutôt que les immigrants sont limités dans leur réussite personnelle, puisque nous avons tout de même enregistré des exemples de réussite au Canada. Nous avons établi entre 3,4 et 5 milliards de dollars par an le coût du chômage ou du sous-emploi des immigrants dû au fait que leurs titres ne sont pas correctement reconnus ici. Cette combinaison chômage et sous-emploi est en partie due au fait que notre pays n'a pas apporté de solution générale au problème de la reconnaissance des titres. Aujourd'hui, on vous a parlé de quelques exemples de réussite complète ou partielle au cours des dernières décennies — et l'on vous donnera sans doute encore de nombreux autres exemples — et des nombreuses idées formulées pour que nous progressions sur ce plan. Je vais d'ailleurs vous en proposer deux ou trois moi-même.

Nous devons, sur un plan stratégique, reconnaître qu'il existe un problème entre la façon dont le système fédéral fonctionne et la façon dont fonctionnent les provinces et les territoires. Vous savez que le gros des immigrants vivent à Toronto, à Vancouver et à Montréal. Aujourd'hui, près de la moitié de tous les immigrants qui viennent au Canada se retrouvent à Toronto. Ainsi, la meilleure façon de reconnaître les titres des immigrants passera forcément par une stratégie établissant un lien entre le gouvernement fédéral, les provinces et les grandes villes.

L'année dernière, le Conference Board a eu l'occasion d'animer une réunion entre le gouvernement de l'Ontario et le gouvernement du Canada dont l'objet était de trouver des façons d'améliorer ce genre de relation. Je sais d'ailleurs que des négociations et des discussions se poursuivent actuellement à cet égard. Il est essentiel de trouver une façon d'établir un lien entre ces divers ordres de gouvernement pour appliquer une solution à l'échelle du Canada.

Avant de vous adresser quelques recommandations, je me dois de préciser que plusieurs conseils sectoriels ont déjà rencontré un certain succès sur le plan de la reconnaissance des titres étrangers. L'un d'eux, dont vous avez entendu parler, est le conseil du secteur du tourisme qui a fait d'importants progrès à ce titre. Je vais vous mentionner les deux autres.

● (1140)

Le Conseil des ressources humaines du logiciel, qui est le groupe de Paul Swinwood, vient d'entreprendre un projet dans ce domaine. Nous savons que la participation des immigrants dans le secteur des TIC a quadruplé et qu'il constitue maintenant pour notre économie un important bassin d'approvisionnement dans le domaine informatique. J'estime que ce projet lancé par le Conseil des ressources humaines du logiciel est très important.

Je tiens également à vous mentionner l'exemple du Conseil national de l'entretien des aéronefs, le CCEA, qui a établi un lien avec l'ERA pour reconnaître les titres étrangers. Le CCEA administre maintenant un programme très valable, mais au nom très long : Système de reconnaissance et d'évaluation des cours et des titres étrangers.

Cette idée d'établir un lien entre les deux m'apparaît excellente. Ainsi, on reconnaît qu'il existe également des problèmes de reconnaissance de titres pour les personnes ayant des titres canadiens et pour celles qui ont déjà une expérience canadienne. Je pense qu'il est effectivement important de lier ces deux éléments, secteur par secteur, pour parvenir à une stratégie vraiment efficace.

Ainsi, que devrions-nous faire? Eh bien, plusieurs choses et je suis certain qu'on vous adressera un nombre inimaginable de recommandations, mais nous estimons que c'est du côté de la formation linguistique qu'il faudra se tourner.

En règle générale, les immigrants sont en mesure de suivre des cours de langue, mais nous estimons que, très souvent, ces cours ne leur permettent pas d'atteindre un niveau nécessaire pour leur permettre de travailler, autrement dit de connaître suffisamment bien la langue pour donner un plein rendement au travail. Dans l'Enquête internationale sur l'alphabetisation des adultes, la note serait de trois.

Le problème est donc le suivant. Pour l'instant, plus de 40 p. 100 des Canadiens ne parviennent pas à ce niveau, ce qui fait problème. J'ai parlé de la question de l'installation des immigrants, de leur intégration dans les villes, surtout dans les grandes villes comme Toronto, Vancouver et Montréal. Je n'exclus pas les autres villes, mais le gros des immigrants se retrouve dans ces trois-là.

Pour ce qui est de la normalisation des systèmes de reconnaissance des titres, il faudra que les différents conseils sectoriels travaillent ensemble. En outre, nous pensons qu'il serait possible de faire mieux hors du pays, en précisant aux immigrants potentiels que nous voulons attirer à quoi ressemble le marché du travail et à quels critères de compétence et de langue ils devront satisfaire, et cela en les aidant davantage que ce que nous le faisons actuellement à se préparer en vue de cette transition. Nous ne devons pas les décourager, mais plutôt les encourager à venir chez nous. Il serait utile que nous leur offrions davantage de services à l'étranger, avant même qu'ils ne viennent chez nous, pour les aider à déterminer dans quel secteur du marché travail ils ont le plus de chance de parvenir à s'intégrer.

Si nous concluons que nous disposons d'une capacité limitée à l'échelle internationale pour offrir ce genre de services en général, nous pourrions lancer un projet pilote portant sur quelques professions et métiers les plus critiques.

Enfin, j'ai parlé de la nécessité d'établir un lien entre ce type de projet et la reconnaissance des cours et des titres. Je pense qu'une stratégie intégrée de reconnaissance des titres étrangers nous aiderait beaucoup. Nous sommes conscients que les systèmes nous ont déjà beaucoup mais, très souvent, s'ils n'excluent pas les immigrants, ils ne les encouragent pas vraiment et le défi est donc de changer cette culture au sein de nos institutions d'enseignement ou de délivrance des titres pour les amener à considérer que les immigrants sont un élément central de leur mandat. Tout cela peut, évidemment, avoir des répercussions sur la façon dont ces organisations seront financées.

Merci.

● (1145)

Le président: Merci beaucoup. Nous allons maintenant passer à une première série de questions, pour sept minutes.

Madame Grewal.

Mme Nina Grewal (Fleetwood—Port Kells, PCC): Merci, monsieur le président, et merci à nos témoins. Merci pour vos exposés.

Comme je suis moi-même immigrante, je sais à quel point la paperasserie et la bureaucratie peuvent être lourdes quand on veut faire reconnaître des titres étrangers au Canada. La situation du nouvel immigrant est incroyablement difficile et stressante pour s'installer et trouver un logement, des écoles, de l'aide familiale ou, plus simplement, pour s'habituer à un nouvel environnement.

Très souvent, après avoir été acceptés dans ce pays en fonction de leur niveau d'instruction et de leur expérience professionnelle, les immigrants ne parviennent pas à travailler dans le domaine qu'ils ont choisi. Selon vous, qu'est-ce que le gouvernement fédéral pourrait faire pour accélérer la reconnaissance des titres étrangers?

Trop souvent, les immigrants qui viennent au Canada arrivent avec de fausses attentes. Les fonctionnaires de l'immigration les auront trompés quand au genre de diplôme ou d'expérience qu'ils pourraient transférer au Canada et leur ont dit qu'ils n'auraient pas de difficulté à se trouver un emploi chez nous. Très souvent, ces gens-là s'en sortaient financièrement très bien chez eux, mais à leur arrivée au Canada, ils sont contraints de conduire un taxi ou de prendre un travail de concierge. Certains finissent même par retourner dans leur pays.

D'après les discussions que vous avez eues avec des immigrants, diriez-vous qu'on les a trompés sur ce à quoi ils devaient s'attendre à leur arrivée au Canada?

● (1150)

Mme Pauline McNaughton: Je peux vous répondre pour ce qui est de la langue. Je pense effectivement que l'on a trompé beaucoup de nouveaux venus à moins qu'ils aient mal compris, à cause d'un manque d'information. Il est possible aussi que le problème, pour de nombreux immigrants, tienne au fait que l'on sous-estime ou que l'on surestime les compétences linguistiques. On peut, par exemple, penser qu'ils sont davantage prêts que ce n'est le cas. Encore une fois, ce problème est lié à un manque d'information.

Je suis d'accord avec ce qu'ont dit Lisa et les autres quant à la nécessité de diffuser plus largement l'information à l'intention des immigrants potentiels, notamment sur internet, et de s'assurer que les exigences provinciales et nationales sont coordonnées. Il est donc, selon moi, fondamental que cette information soit accessible à l'étranger afin que les gens puissent mieux se préparer et soient davantage au courant de ce qui les attend.

M. Michael Bloom: je suis d'accord avec cela. Je ne pense pas que l'on trompe volontairement ces gens-là, mais je crois que nos fonctionnaires comprennent mal la façon dont fonctionne le marché du travail. Ils ne sont peut-être pas experts des questions linguistiques et ne savent pas quel niveau est nécessaire dans tel ou tel métier ou telle ou telle profession, puisque cela varie d'un milieu à l'autre.

Je pense de plus en plus que nous pouvons faire deux choses à cet égard. D'abord, créer une base de données accessible en ligne qui fournisse davantage d'informations. Je pense, par exemple, qu'il serait intéressant pour un immigrant de savoir combien de ses compatriotes ont trouvé un emploi au Canada et où. Nous pourrions regrouper ce genre de données pour respecter la confidentialité des informations. Ce faisant, les futurs immigrants sauraient comment fonctionne notre marché du travail et ils seraient en mesure d'évaluer de façon beaucoup plus réaliste leur chance de trouver le genre d'emploi qu'ils désirent.

Deuxièmement, nous devrions être davantage anticipatoires dans le cas des immigrants ou immigrants potentiels en nous disant que, si nous trouvons quelqu'un qui possède certaines compétences et qualifications, mais qui n'a pas la compétence linguistique, nous allons investir dans cette personne avant sa venue au Canada. Nous devons dépenser davantage d'argent sur ces gens-là sur place, avant qu'ils ne quittent leur pays, pour les amener au niveau voulu. Nous pourrions combiner ce genre d'action à un système d'évaluation des titres dans le pays d'origine. Ainsi, nous aurions une idée du genre de besoins que nous devrions combler. Nous pourrions effectuer un diagnostic de la situation et élaborer certains projets en liaison avec les groupes concernés, à l'échelon provincial, pour préciser que telle ou telle personne aura besoin d'une formation supplémentaire à son arrivée, plutôt que de laisser les gens dans l'ignorance. Je pense donc que nous devrions être davantage anticipatoires.

Dr Jeff Poston: Je suis d'accord avec la plus grande partie de ce qui vient d'être dit. Des pharmacies offrent effectivement d'excellentes informations en ligne. Le site Internet de l'Association nationale des organisations de réglementation de la pharmacie est très complet quant aux exigences pour obtenir une licence au Canada. Le site du PEBC donne aussi d'excellents renseignements.

Très souvent, le problème ne tient pas tant au fait que les immigrants ont été mal renseignés, mais plutôt au fait qu'on a sous-estimé toute l'adaptation qu'exige l'intégration culturelle et professionnelle au Canada. La maîtrise de la langue est un grave problème. Dans les rares programmes de préparation à l'emploi que nous offrons dans le domaine de la pharmacologie au Canada, nous consacrons beaucoup de temps à l'acquisition de la maîtrise de la langue en fonction du niveau nécessaire pour pratiquer dans un contexte professionnel. Ce qu'il faudrait faire, par-dessus tout, c'est de mieux informer les gens avant qu'ils ne quittent leur pays, mais nous devrions également investir davantage dans des programmes de préparation à l'emploi dans le cas des diplômés devant parfaire leurs compétences professionnelles.

Mme Lisa Little: Je suis d'accord avec tout ce qui vient d'être dit, mais je dois ajouter que nous devons bien préciser aux gens qu'ils auront affaire à trois processus. D'abord, celui de l'immigration qui est distinct de celui de la reconnaissance professionnelle ou de l'autorisation dans le cas des professions de la santé qui sont réglementés, et celui de l'emploi. Nous avons invité des infirmières et des infirmiers formés à l'étranger à participer, un peu partout au Canada, à des groupes de discussion et le taux de réponse a été très impressionnant. Nous avons donc effectué une étude statistique qui nous a permis de constater que, dès l'instant où les gens ont franchi

l'obstacle de l'immigration, ils sont autorisés à travailler dans leur profession et, de plus, ils trouvent immédiatement un emploi dans le domaine des soins infirmiers. Avant, ils ne comprenaient pas que ces trois processus sont très différents.

Par ailleurs, il conviendrait d'accélérer l'adoption d'un système d'évaluation national. Dans les groupes de discussion, nombre de participantes et de participants nous ont dit qu'ils avaient, par exemple, soumis leur candidature pour être infirmières ou infirmiers enregistrés pour se rendre compte ensuite qu'ils n'avaient pas les qualifications voulues pour cela, que leurs études ne les avaient pas préparés à cette fonction. Après avoir passé tout ce temps à faire ce genre de demande, et s'être rendu compte que ça ne fonctionnait pas, certains ont fait une demande pour être, par exemple, infirmière ou infirmier auxiliaire. Si tout cela avait été coordonné en amont, si tout cela avait été centralisé, nous aurions pu dire à ces personnes, dès le départ : « Vos compétences vous destinent davantage à telle ou telle profession dans les soins infirmiers, mais pas à celle-ci ». Nous leur aurions permis d'économiser beaucoup de temps.

• (1155)

Le président: Nous allons maintenant passer à Mme Faille.

Mme Meili Faille (Vaudreuil-Soulanges, BQ): Monsieur Clavet va vous parler à ce sujet.

[Français]

M. Roger Clavet (Louis-Hébert, BQ): Je vous remercie, monsieur le président. Je remercie aussi les témoins de participer à cette rencontre avec les membres du comité.

On sait que la situation au Québec est différente, par exemple en ce qui concerne le Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada, mais de toutes manières, la question s'adresse à tous les gens qui font le travail de pharmacien. Je lisais dans votre étude qu'une autre étude a été préparée par le Collège des pharmaciens de l'Ontario. Or, en matière de dossiers disciplinaires, on a trouvé que 63 p. 100 des erreurs des pharmaciens étaient l'oeuvre de diplômés internationaux. C'est un chiffre énorme et c'est préoccupant. On disait aussi que 29 p. 100 des diplômés internationaux étaient incapables de respecter les normes de la pratique, alors que ce chiffre était de 14 p. 100 pour l'ensemble des pharmaciens.

Je me demande quels critères peuvent permettre d'établir des écarts aussi grands entre les pharmaciens dits internationaux et les autres. Est-ce que l'Association des pharmaciens du Canada trouve qu'il y a une explication à ces grandes différences entre les pharmaciens internationaux et les autres? Sur quoi peut-on se baser pour affirmer qu'il y a une aussi grande différence?

[Traduction]

Dr Jeff Poston: Je pense que les principaux problèmes que vous mentionnez sont dus à la capacité des diplômés internationaux d'intégrer la pratique. L'étude que vous avez mentionnée, celle du Collège des pharmaciens de l'Ontario, a incité le Collège des pharmaciens à se rendre à l'Université de Toronto pour lancer le tout premier programme de préparation à l'emploi d'envergure.

Un grand nombre de problèmes, repris dans les statistiques et signalés à notre conseil, concernent le contact avec les patients dans les pharmacies. Il s'agit de malentendus qui sont souvent dus à une mauvaise maîtrise de la langue ou à des points de vue culturels différents entre le client et le pharmacien diplômé international. C'est ce genre de constat qui nous a amené à adopter des programmes de préparation à l'emploi dans le domaine de la pharmacologie, mais nous n'en offrons pas suffisamment pour régler un temps soit peu ce genre de problèmes.

L'un des problèmes les plus communs sur lesquels nous tombons — et cela nous ramène à une question antérieure — tient sans doute au fait que les gens s'inscrivent dans l'espoir de pouvoir pratiquer uniquement dans leur milieu culturel, au Canada, mais qu'ils découvrent, en cours de route, qu'ils doivent chercher un emploi ailleurs. C'est là que se pose le problème.

Personnellement, j'estime que la solution va consister à insister sur les programmes de préparation à l'emploi et sur l'amélioration de l'accès à ces programmes pour les pharmaciens et les pharmaciennes formés à l'étranger.

[Français]

M. Roger Clavet: J'ajouterais que l'information qui nous est fournie donne à penser que, du moins du point de vue de l'Association des pharmaciens du Canada, il y a des demandes, des critères très rigoureux et peut-être un peu sévère, si l'on considère l'insistance que l'on met à trouver des pharmaciens diplômés internationaux qualifiés pour éviter, selon vous, ce genre d'erreur.

Comment se fait-il, par exemple avec le phénomène des cyberpharmacies au Manitoba, que quelqu'un puisse assez facilement, au téléphone ou à l'ordinateur, vendre des médicaments aux Américains et que l'on soit assez permissif à cet égard comparativement à l'attitude que l'on a envers les pharmaciens d'origine étrangère?

[Traduction]

Dr Jeff Poston: En fait, l'Association des pharmaciens du Canada est opposée à la vente de médicaments entre le Canada et les États-Unis. Nous estimons que c'est une autre façon d'exporter notre système de soins de santé aux États-Unis. Nous comparissons évidemment avec les Américains qui ne disposent pas d'assurances-médicaments satisfaisantes, mais nous ne pensons pas que la solution consiste, pour le Canada, à devenir la pharmacie de l'Amérique du Nord. Nous nous préoccupons évidemment du bien-être des patients et des répercussions que ce genre de commerce peut avoir sur l'accès à des médicaments au Canada. Cela nous préoccupe et nous préférerions que ce genre de commerce n'existe pas.

J'estime que le Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada et les organismes provinciaux de réglementation appliquent des normes justes qui visent à confirmer la compétence des pharmaciens, à protéger les patients et à garantir la distribution de médicaments sûrs et adaptés. Nous devons maintenir ces normes. De nombreux diplômés internationaux atteignent ces normes, mais il y en a toujours qui ont besoin d'un petit coup de main pour y parvenir.

• (1200)

[Français]

Mme Meili Faille: J'ai une question pour l'Association des infirmières et infirmiers du Canada. Est-ce que vous représentez le Québec aussi?

[Traduction]

Mme Lisa Little: Non.

[Français]

Mme Meili Faille: Je m'adresse maintenant à l'Association des pharmaciens du Canada. Représentez-vous le Québec aussi?

[Traduction]

Dr Jeff Poston: Non, nous avons des pharmaciens qui sont membres de l'association au Québec, mais l'agrément des pharmaciens au Québec est administré par l'Ordre des pharmaciens. Même si l'Ordre est représenté au Bureau des examinateurs en pharmacie du

Canada, parce qu'il s'intéresse aux normes nationales, il administre un système distinct de reconnaissance des titres en pharmacologie.

En moyenne, 6 à 7 p. 100 des diplômés de pharmacie venant des deux écoles québécoises se présentent chaque année à l'examen du Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada. Ceux d'entre eux qui réussissent ont donc le droit d'exercer ensuite dans d'autres parties du Canada.

[Français]

Mme Meili Faille: Ma question s'adresse maintenant au Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens. En matière de formation linguistique, travaillez-vous de concert avec la table de concertation du Québec?

[Traduction]

Mme Pauline McNaughton: Oui. Depuis que notre organisation a été créée en 1998, nous comptons un membre du Québec désigné par la section québécoise. C'est comme cela que les choses se passent depuis des années.

Le Québec applique ses propres niveaux de compétence en français, mais ceux-ci sont quasiment identiques aux nôtres. Il s'agit des 12 mêmes niveaux, des quatre mêmes domaines de compétence, en sorte que nos deux systèmes se ressemblent beaucoup. Nous avons collaboré avec le Québec, mis des ressources en commun et nous espérons continuer à le faire pour élaborer des instruments d'évaluation nationaux en ligne qui devraient s'articuler autour des mêmes niveaux de compétence, même si les systèmes sont quelque peu différents. Nous collaborons avec le Québec.

Le président: Merci beaucoup. Votre temps est écoulé, vous l'avez même dépassé de 45 secondes.

Monsieur Siksay.

M. Bill Siksay: Merci, monsieur le président.

Ma question s'adresse à M. Bloom. J'ai été intéressé par ce que vous avez dit au sujet de la Chine qui commence à recruter parmi ses émigrants. Est-ce que vous pourriez nous en dire un peu plus à ce sujet?

Je suis tout particulièrement préoccupé par cette question à la suite du témoignage du professeur DeVoretz du Metropolis project, que nous avons reçu il y a quelques semaines, et qui s'est penché sur la question de l'installation et de l'intégration des immigrants chinois à Vancouver. Il a constaté que les choses ne se passent pas très bien, surtout depuis l'afflux de réfugiés après les événements de la place Tianenmen. Beaucoup de gens sont frustrés par leur situation au Canada et envisagent très sérieusement de rentrer en Chine après avoir obtenu leur citoyenneté canadienne, par exemple, ou s'être installés ici afin que leurs enfants aient un point de chute au Canada. Quoi qu'il en soit, beaucoup de questions se posent à cet égard.

Dites-nous un peu ce que la Chine est en train de faire à ce sujet.

M. Michael Bloom: Je commencerai par vous dire que je n'ai pas effectué d'étude systématique à ce sujet et ce que je vais vous en dire, dans ma réponse, sera donc essentiellement fondé sur des renseignements glanés ici et là.

Il y a cependant un phénomène dont je vais vous parler un peu. Celui-ci ne concerne pas que la Chine, puisque nous avons constaté la même chose en Europe. Les pays, qui jadis étaient des exportateurs nets de main-d'oeuvre, commencent à connaître des pénuries sur ce plan et essaient de trouver des solutions.

Au Canada, il y a toujours eu un certain contingent de Chinois qui sont venus étudier chez nous et qui sont ensuite rentrés chez eux. Certains, en revanche, sont restés sur place. Mais il y a toujours eu un certain mouvement sur ce plan.

L'économie de la Chine est en croissance rapide. Le taux de croissance de cette économie, d'après ce que nous signale, est nettement supérieur au nôtre. Certains disent même que le taux réel de croissance est encore plus élevé.

D'un autre côté, la demande varie d'une région à l'autre. Dans certains coins, comme dans la province de Guangdong, la croissance est impressionnante. Sur les régions côtières, la croissance est également rapide. Le gouvernement chinois juge donc impératif, sur le plan économique, de rapatrier ses ressortissants qui sont au Canada.

Vous avez sans doute lu, comme moi, que la fonction publique chinoise compte en tout plus de 40 millions de fonctionnaires. La Chine ne manque donc pas de personnel pour attirer des Chinois de l'étranger. Les systèmes sont tellement importants qu'ils disposent maintenant des ressources nécessaires pour le faire.

Je ne dirai pas que c'est ce qui explique la situation des Chinois en Colombie-Britannique, mais je pense que les gens se disent, quand on leur offre des débouchés intéressants chez eux, où ils peuvent se servir des titres acquis ici — je crois que nous assisterons à cela également dans le cas de l'Inde où la classe moyenne connaît une croissance rapide — que le jeu en vaut la chandelle et nous allons constater une concurrence croissante en matière de recherche de talent.

Dans le passé, peu d'étrangers retournaient chez eux. Après leur arrivée, ils s'installaient généralement ici. Cependant, comme ils disposent de plus d'options, je pense que cela va nous poser un véritable problème. Raison de plus pour que nous anticipions le mouvement et trouvions des façons de favoriser l'intégration des gens avant leur arrivée et, une fois qu'ils seront au Canada, que nous comprenions les problèmes qui se posent et que nous intervenions de façon plus proactive qu'à l'heure actuelle.

Tout cela vaut une étude systématique et je compte m'y attaquer.

● (1205)

M. Bill Siksay: Ma question s'adresse à Mme McNaughton.

Tout à l'heure, M. Bloom a parlé de trois niveaux qui, je pense, sont différents des niveaux de compétence linguistiques canadiens. Je crois qu'il voulait parler d'un niveau d'alphabétisation international. Votre troisième niveau, à vous, est différent je crois.

Ce qui m'a mis la puce à l'oreille, c'est l'étude récente publiée par l'Université Simon Fraser sur l'installation et l'intégration des immigrants au Canada, rapport qui nous note en la matière. En Colombie-Britannique, les immigrants obtiennent trois sur l'échelle des niveaux de compétence canadiens. Je pense donc que ce n'est pas suffisant pour s'intégrer au marché du travail ou même pour s'intégrer dans la communauté.

Pourriez-vous m'en dire davantage au sujet de ce niveau trois, si vous êtes en mesure d'en parler, et dites-nous quel est le niveau canadien nécessaire pour joindre le marché du travail et s'intégrer à la société.

Mme Pauline McNaughton: Nous avons 12 niveaux de compétence. À l'étape du traitement des demandes, dans le cas des travailleurs spécialisés qui désirent venir au Canada, nous leur accordons quatre à huit point sur l'échelle des niveaux de compétence.

Il est généralement admis que le niveau de compétence linguistique minimum pour intégrer le marché du travail est de cinq. Pour réussir dans une première année collégiale ou universitaire, vous aurez sans doute besoin de huit ou neuf. Dans la profession d'infirmier, il faut sept, huit et neuf. Les niveaux peuvent varier entre la lecture, l'écriture, la compréhension et l'expression orales. Un niveau de cinq vous permettra sans doute d'obtenir un emploi, mais il ne sera pas particulièrement qualifié ou alors il s'agira d'un emploi dans lequel vous n'aurez pas beaucoup à communiquer. Ainsi, cinq, c'est le minimum.

Au Canada, nous sommes plutôt généreux dans l'attribution des notes, puisque nous donnons de quatre à huit. Il existe trois niveaux qui empêchent d'utiliser les niveaux de compétence comme d'un obstacle à l'emploi, ce qui donne donc aux gens une certaine... Est-ce que cela vous répond d'une...?

M. Bill Siksay: C'est utile. Ainsi, un niveau provincial de trois est nettement inférieur à ce qui est exigé, même pour intégrer un échelon relativement bas dans le marché du travail?

Mme Pauline McNaughton: Oui. Il est vrai que de nombreux immigrants travaillent en dessous du niveau cinq et qu'ils parviennent tout de même à s'en sortir. Ils risquent, cependant, de perdre leur emploi et ils ne pourront peut-être jamais gravir les échelons, mais beaucoup d'immigrants ont un niveau inférieur à cinq.

● (1210)

M. Bill Siksay: Quand vous parlez de niveau national, pensez-vous à un niveau et à une politique nationale que le centre pourrait adopter pour éviter justement ces écarts d'une province à l'autre?

Mme Pauline McNaughton: Si nous pouvions offrir des informations valables à l'échelle nationale, comme dans le cas des infirmiers et des infirmières, cela nous permettrait d'uniformiser ce que font les provinces. Nous savons que les universités et les collèges n'ont pas tous les mêmes niveaux d'admission et nous ne voulons certainement pas nous mêler de cela ni imposer quoi que ce soit à qui que ce soit. En revanche, nous aimerions normaliser ce qui se fait à l'échelle du pays.

M. Bill Siksay: J'ai une question d'ordre général qui s'adresse peut-être à vous tous.

On nous parle sans cesse de la nécessité d'offrir plus de services aux gens avant qu'ils n'arrivent au Canada et l'on nous parle toujours d'augmenter les ressources en ligne. M. Poston a parlé des problèmes que cela pose — les gens pouvant mal interpréter l'information qu'ils lisent en ligne. Est-ce que quelqu'un s'est intéressé à l'efficacité d'Internet pour communiquer l'information et à l'accessibilité de ces informations pour des gens qui veulent venir au Canada? Est-ce que ce genre de programme est efficace?

Est-ce qu'il aide vraiment? Je sais bien que, dans notre vie de tous les jours, nous nous précipitons sur Internet, mais est-ce vrai pour ceux et celles qui ont l'intention d'immigrer au Canada?

Dr Jeff Poston: Je ne pense pas que cela ait fait l'objet d'une étude systématique. Je transmettrai cette information au Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada qui envisage de vous faire une présentation lors d'une de vos séances futures. Ces gens-là sont plus au courant que moi du taux de consultation de leur site Internet. Par ailleurs, je pense que l'Association nationale des organismes de réglementation de la pharmacie fera aussi un exposé et j'informerai l'association, parce qu'elle a aussi une certaine expérience sur ce plan.

Toutefois, le réseau informel qui dit aux gens ce à quoi ils doivent s'attendre au Canada conserve, selon moi, toute son importance et il y a donc lieu d'améliorer ce genre de réseau.

Le président: Nous allons nous arrêter là, parce que vous avez un peu dépassé votre temps. Nous vous redonnerons la parole plus tard.

M. Bill Siksay: Monsieur le président, je vous demande de bien vouloir m'excuser, mais je dois m'absenter.

Je prendrai connaissance du reste de votre témoignage sur les retranscriptions. Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Anderson.

L'hon. David Anderson (Victoria, Lib.): Madame Little et monsieur Poston, vous avez tous deux parlé de la question de l'uniformité à l'échelle du Canada. Pourriez-vous très rapidement nous décrire, pour vos deux professions, les difficultés auxquelles se heurtent des personnes qualifiées au Manitoba qui veulent exercer en Ontario ou au Nouveau-Brunswick ou dans une autre province. Autrement dit, dans quelle mesure existe-t-il des problèmes internes au Canada, par rapport aux difficultés qui concernent particulièrement les étrangers et dont vous venez de nous parler?

Mme Lisa Little: Nous avons signé une entente de reconnaissance réciproque entre provinces. Ainsi, une personne qui a obtenu sa licence au Manitoba peut aller travailler en Ontario grâce aux ententes qui, par le cadre des examens nationaux, reconnaissent les titres acquis ailleurs.

Dr Jeff Poston: C'est à peu près la même chose dans notre cas. Nous avons signé une entente de reconnaissance mutuelle entre les provinces. Les gens qui ont passé l'examen du Bureau des examinateurs, il y a...

Il peut y avoir de légères différences d'une province à l'autre, certaines pouvant exiger des stages cliniques supplémentaires relativement courts, sous supervision; d'autres pouvant imposer un examen de droit sur la jurisprudence en pharmacie, histoire de vérifier que les candidats connaissent les exigences juridiques de la pratique dans la province parce que les pharmaciens doivent connaître les différentes lois provinciales qui régissent leur domaine.

L'hon. David Anderson: Merci.

On peut donc envisager de diffuser à l'étranger une information concernant l'ensemble du Canada. Je suppose que c'est la conclusion que je peux tirer de tout cela.

Pour en revenir aux questions dont vous parliez tous les deux, celle du manque de candidats canadiens aux professions que vous représentez, je suppose que nous allons assister à un gros déficit dans la profession infirmière, très bientôt. Dans les six ou dix années à venir, nous allons perdre beaucoup d'infirmiers et d'infirmières, mais cela est également vrai pour un grand nombre d'autres professions.

Vous avez dit, tout à l'heure, que ce déficit est comblé à hauteur de un tiers par l'apport d'immigrants, mais a-t-on essayé de le combler en faisant appel à des Canadiens?

Je vous pose cette question parce que M. Poston, je crois, a dit que l'on ne faisait pas grand chose pour inciter les diplômés du secondaire à embrasser une carrière en pharmacologie.

• (1215)

Dr Jeff Poston: Je répondrai en trois parties. D'abord, nous espérons prochainement obtenir un financement de DRHCC pour réaliser une vaste étude sectorielle dans le domaine de la pharmacologie. Nous n'avons jamais disposé de bons modèles de prévision dans le passé, d'un bon indicateur des besoins à venir. C'est

un aspect que nous devons améliorer, nous devons être en mesure de mieux prévoir ce que nos besoins seront dans l'avenir.

Toute la situation a également été affectée par la pénurie mondiale de pharmaciens. Au Canada, nous avons connu des pénuries par cycle, qui reviennent tous les huit ou dix ans. Le cas échéant, nous demandions à Citoyenneté et Immigration d'augmenter ces quotas. En général, nous embauchions des pharmaciens formés en Grande-Bretagne ou en Afrique du Sud et nous voulions très rapidement régler le problème. Or, nous sommes maintenant confrontés à une pénurie mondiale de pharmaciens et l'importation de pharmaciens formés à l'étranger n'est donc plus une solution.

L'autre problème auquel nous nous heurtons est celui du financement des universités qui ne peuvent ouvrir de nouvelles places en pharmacie. À l'heure actuelle, la plupart des universités canadiennes offrent des programmes de cinq ans dans ce domaine. Cela vous montre, à quel point, il est nécessaire d'améliorer nos prévisions parce que toute mesure prise aujourd'hui ne se fera sentir que dans cinq ans. Nous avons constaté que les facultés canadiennes, surtout à l'Université de Toronto et à celle de Dalhousie, augmentent leurs places en pharmacologie, mais j'estime que nous devrions avoir une meilleure idée de ce que vont être nos besoins futurs.

Mme Lisa Little: Comme vous le disiez, en ce qui concerne les registered nurses, nous allons connaître une importante pénurie dans les cinq à dix ans à venir, pénurie qui devrait représenter environ la moitié de nos effectifs actuels, soit plus de 100 000 infirmières et infirmiers, à cause de l'âge du personnel. Histoire de vous situer dans le temps, sachez qu'en 1990, environ 10 000 registered nurses sortaient annuellement de nos écoles au Canada. En 2000, à la suite de réductions budgétaires, nous en produisons moins de 5 000. La situation s'est considérablement améliorée dans de nombreuses provinces et les effectifs sont en hausse, mais nous n'avons pas retrouvé les niveaux d'autant et nous avons perdu tout un temps durant lequel nous n'avons pas produit un nombre suffisant de diplômés. Nous avons constaté des améliorations grâce aux programmes accélérés ou aux programmes advanced standing. Ainsi, celui ou celle qui est prêt à travailler durant l'été et à suivre ses études peut obtenir un diplôme en trois ans. Une chose est sûre, c'est que nous continuons à refuser des étudiants qualifiés qui désirent s'inscrire dans des programmes de formation en soins infirmiers au Canada. Nous estimons qu'il y en a environ trois pour un. Cela veut dire que nous refusons trois candidats qualifiés pour chaque place offerte.

Il faut donc que le volet immigration, comme je le disais, soit intégré à une stratégie de HHR (à vérifier???) au Canada, stratégie qui favoriserait l'adoption d'un modèle d'autosuffisance étant donné la pénurie d'infirmières que l'on signale un peu partout dans le monde, sauf peut-être dans un pays ou deux, et la question du recrutement non éthique qui pose particulièrement problème ces jours-ci. Nous devons, autant que possible, chercher à augmenter les effectifs en recrutant des diplômés canadiens, mais nous devons être conscients qu'il y aura toujours des gens qui veulent venir travailler au Canada. Nous voulons appuyer les immigrants, mais nous ne voulons pas aller recruter dans des pays qui ont eux-mêmes besoin d'une main-d'oeuvre dans le domaine des services de la santé.

L'hon. David Anderson: Merci pour votre réponse. J'ai l'impression, d'après les témoignages des représentants des professions médicale et dentaire qui ont comparu devant nous, j'ai l'impression que nous avons davantage affaire à un problème mondial de gestion, de recrutement et de formation des ressources humaines qu'à un problème d'immigration, même si le volet immigration est important.

Ma prochaine question va s'adresser à M. Bloom, mais j'en ai plusieurs à poser. Excusez-moi pour ne pas vous avoir posé de question plus tôt, monsieur Bloom. Vous avez dit que les gens sont peut-être mal informés à l'étranger. Dans quelle mesure ce défaut d'information est-il dû aux consultants en immigration qui vendent leurs services et qui brossent souvent une situation utopique pour les immigrants potentiels quant à l'accueil qu'ils recevront au Canada, aux salaires qu'ils toucheront et à la façon dont ils pourront intégrer une profession? Avez-vous des informations sur ce genre de distinction? Après m'être entretenu avec bon nombre d'entre eux, je trouve que les agents d'immigration sont plutôt réalistes, pour ne pas dire qu'ils sont sober-sided (à vérifier???) — j'emploie le mot ici de façon positive — et qu'ils sont prudents quand ils expliquent aux gens ce à quoi ils peuvent s'attendre au Canada. Ils ne sont pas rémunérés au nombre de têtes qui vont arriver sur le marché du travail au Canada, mais ils sont payés pour donner des informations exactes. Contrairement à ces agents de l'immigration, les consultants, eux, sont payés au nombre de personnes qu'ils arrivent à faire passer au Canada et cela semble faire problème en ce qui me concerne.

● (1220)

M. Michael Bloom: Je pense avoir précisé que, selon moi, les fonctionnaires ne communiquent pas de mauvaises informations de façon intentionnelle. Je crois plutôt qu'ils connaissent mal certains volets du programme. Plus important encore, nous manquons de fonctionnaires par rapport à nos besoins très complexes. Combien d'heures devons-nous passer avec chaque immigrant diplômé pour bien comprendre ses besoins, pour diagnostiquer les problèmes éventuels et lui proposer ensuite le genre d'intervention qui lui permettra de venir au Canada, de faire connaître ses titres et de faire en sorte que tout fonctionne, si nous devons accueillir quelque chose comme 233 000 immigrants, selon les chiffres de cette année? Je n'ai pas fait d'étude et, avant que nous disposions de chiffres, nous n'aurons pas de données empiriques qui nous permettront de dire si notre système est assez important. En revanche, selon les données non scientifiques dont nous disposons, il y a beaucoup de gens qui s'occupent de cela, mais pas assez. C'est peut-être pour cela qu'il y a autant de consultants en immigration qui obéissent à des motifs différents. Dans bien des cas, ils veulent gagner leur vie et leurs priorités sont différentes.

Enfin, tout à l'heure quelqu'un a demandé — et je crois qu'il y a un lien — si nous pouvons fournir des informations sur Internet, sans parler de la langue qu'il conviendrait d'utiliser pour faire circuler cette information. Or, c'est en s'adressant à quelqu'un que les gens apprennent le mieux. Vous pouvez toujours utiliser la technologie, mais vous aurez toujours besoin d'une intervention humaine pour que les gens puissent préciser ce que signifient les renseignements communiqués. Voilà une autre raison pour augmenter le nombre de fonctionnaires dans les pays où se trouvent le genre d'immigrants potentiels, correctement formés, qui nous intéressent.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons passer à Mme Grewal.

Mme Nina Grewal: Merci, monsieur le président.

Comme nous le savons tous, nous manquons actuellement cruellement de professionnels de la santé au Canada, surtout parmi les médecins et les infirmières. Est-ce parce que l'herbe est plus verte de l'autre côté de la barrière que médecins et infirmières se précipitent aux États-Unis ou est-ce parce que notre système les a laissés tomber?

Mme Lisa Little: Vous parlez des professionnels canadiens qui émigrent aux États-Unis.

Mme Nina Grewal: Des Canadiens et des immigrants, des médecins qui pratiquent au Canada.

Mme Lisa Little: Au cours des 10 ou 12 dernières années, de plus en plus d'infirmières et d'infirmiers ont été contraints d'accepter des emplois occasionnels ou à temps partiel. En fait, ils travaillent à temps plein dans des postes précarisés, mais comme leurs employeurs ne sont pas en mesure de garantir leurs budgets d'une année sur l'autre, de plus en plus de professionnels se retrouvent dans des emplois occasionnels ou à temps partiel, en sorte qu'il n'est pas nécessaire de leur payer des congés de maladie ni des vacances. À cause de cela, énormément de professionnels de la santé, d'infirmiers et d'infirmières, se tournent vers les États-Unis où l'on offre des postes à temps plein. De plus, ces gens-là ont la possibilité d'aller faire une maîtrise à temps plein qui est entièrement payée par l'employeur. Ce sont des avantages, des incitatifs financiers auxquels le Canada ne peut actuellement pas faire concurrence, étant donné les budgets actuels dont disposent le réseau de la santé et les employeurs dans le réseau. Beaucoup s'en vont mais reviennent aussi à cause du milieu dans lequel ils sont appelés à travailler aux États-Unis, milieu qu'ils connaissent mal et qui est très différent du réseau de la santé sans but lucratif, financé par l'État.

Je pense donc pouvoir dire qu'au cours des dernières années, beaucoup moins d'infirmiers et d'infirmières sont allés aux États-Unis qu'il y a, par exemple, 10 ans de cela, mais ce pays demeure tout de même intéressant et nous avons, pour l'instant, de la difficulté à lui faire concurrence.

Dr Jeff Poston: Relativement peu de pharmaciens canadiens vont aux États-Unis parce qu'ils se heurtent à divers obstacles pour travailler là-bas. Ils doivent plus ou moins se soumettre à un nouveau processus d'examen et d'accréditation ce qui, je crois, en décourage plus d'un. D'un autre côté, les États-Unis connaissent aussi une importante pénurie de pharmaciens, ce qui a mené les Américains à offrir des salaires très intéressants. D'ailleurs, une proportion croissante de jeunes diplômés de nos universités, qui possèdent encore toutes les connaissances et les compétences, vont se soumettre au processus d'examen américain pour obtenir leur agrément professionnel là-bas.

Le problème est sans doute plus important dans l'ouest du Canada, en Colombie-Britannique, que dans le reste du pays, à cause de la proximité de Seattle, par exemple. Évidemment, nous avons entendu parler d'un certain nombre de pharmaciens qui ont déménagé aux États-Unis.

● (1225)

Mme Nina Grewal: Est-ce qu'il existe des programmes qui permettent d'accélérer la venue au Canada d'immigrants ayant des titres professionnels particulièrement intéressants? Estimez-vous que l'augmentation du financement pour la formation linguistique des immigrants, dans le dernier budget, est suffisante?

Mme Pauline McNaughton: Le financement des cours de langue de niveau avancé, qui avait été annoncé il y a deux budgets, a certainement beaucoup aidé, mais il faudra mettre beaucoup plus d'argent. Comme quelqu'un l'a dit tout à l'heure, les programmes de préparation à l'emploi sont actuellement financés, mais il faudra y investir plus d'argent pour assurer leur pérennité et aider véritablement, non pas quelques dizaines de chanceux qui s'y seront inscrits cette année, mais la masse de gens qui en ont vraiment besoin.

Dr Jeff Poston: Beaucoup de programmes qui visent à attirer les immigrants en pharmacologie sont en fait pilotés par les employeurs eux-mêmes. Des organisations comptant plusieurs pharmacies recrutent à l'étranger et parrainent des étudiants pour qu'ils viennent chez nous. Nous assistons à une augmentation du nombre de initiatives privées qui visent à aider les immigrants qui possèdent les qualifications voulues. Les sociétés elles-mêmes effectuent un travail de sélection, dans certains pays, avant de parrainer ou de financer un immigrant. C'est un canal de recrutement des pharmaciens formés à l'étranger qui est de plus en plus utilisé.

Le président: Nous allons maintenant passer à M. Temelkovski.

M. Lui Temelkovski (Oak Ridges—Markham, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Ma question s'adresse à Mme McNaughton. Appliquez-vous des niveaux de compétence différents en formation linguistique pour des professions différentes? Vous aussi obtenez un financement du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration. Est-ce que ces subventions sont assorties d'une exigence. Par exemple, est-ce que le candidat Temelkovski devrait parvenir au niveau huit ou dix pour intégrer le marché du travail ou est-ce que le candidat Temelkovski pourrait simplement se présenter chez-vous en vous disant qu'il veut apprendre l'anglais?

Mme Pauline McNaughton: Le Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens n'offre pas de formation linguistique. Nous fixons des normes. Nous fournissons beaucoup d'appui et de ressources aux fournisseurs de formation linguistique. Citoyenneté et Immigration finance le programme CLIC, qui est le cours de langue pour les immigrants au Canada, en français et en anglais, et les gouvernements provinciaux financent aussi la formation linguistique. Tous se servent des niveaux de compétence pour mesurer le rendement des programmes. J'hésite un peu à vous parler en leur nom, mais dans tous les programmes de formation linguistique financés par le fédéral ou par les provinces, je sais que les instructeurs doivent rendre compte des progrès des élèves en regard des niveaux de compétence. Ils doivent indiquer à leurs bailleurs de fonds que les élèves font des progrès et certains programmes comportent des outils d'évaluation à la sortie. Je dirais que près de 95 p. 100 de tous les programmes de formation linguistique financés par un palier de gouvernement ou l'autre placent les apprenants en fonction des tests de niveaux de compétence linguistique canadiens. Ainsi, si ces fournisseurs de services appliquent les outils d'évaluation à la sortie, ils peuvent effectuer des mesures avant et après les stages. Les niveaux de compétence constituent donc un outil fondamental en matière de reddition de comptes des fournisseurs.

M. Lui Temelkovski: Quelle application cela a-t-il dans le cas des tests linguistiques dispensés aux immigrants potentiels? Dans quelle mesure ces tests pourraient-ils précisément nous indiquer qu'après son arrivée telle ou telle personne pourra intégrer le marché du travail?

Mme Pauline McNaughton: Les outils d'évaluation nationaux utilisés à l'échelle du pays étaient destinés à établir un simple classement pour les programmes de formation linguistique. Ces tests, qui sont appliqués à l'échelle nationale, ne sont pas destinés à déterminer si quelqu'un est prêt à travailler ou à intégrer telle profession ou tel métier, et il n'existe d'ailleurs pas d'instrument permettant d'établir des niveaux de compétence linguistique pour ce genre de chose. Nous avons élaboré le test de compétence linguistique pour le personnel infirmier qui obéit à des fins réglementaires, mais il n'existe en général pas de tests correspondant

à un tel niveau de validité. Le Centre de formation et d'évaluation linguistique est en train d'en mettre au point, mais pas nous; en revanche, nous avons recommandé d'adopter davantage d'outils d'évaluation pour des applications de haut niveau.

Nous sommes en train d'élaborer un tel instrument d'évaluation linguistique en anglais, en milieu de travail. Il concerne des niveaux d'évaluation supérieurs, de sept à dix, et il est davantage destiné à des programmes de préparation à l'emploi, de mentorat et de stage. Encore une fois, il est destiné à classer les stagiaires qui veulent se préparer à intégrer le milieu de travail.

• (1230)

M. Lui Temelkovski: Monsieur Bloom, vous êtes-vous intéressé à la situation d'autres pays à la façon dont ils intègrent les nouveaux venus dans leur économie?

M. Michael Bloom: Nous nous sommes effectivement penchés sur le cas de certains pays, comme l'Australie, le Royaume-Uni et les États-Unis. Beaucoup essaient d'améliorer les choses sur ce plan.

Soit dit en passant, je dois vous dire que nous réussissons particulièrement bien, au Canada dans la sélection des immigrants sur la base des compétences. Nous avons une excellente fiche de route dans ce domaine. D'ailleurs, d'autres pays, comme les États-Unis, sélectionnent les immigrants sur des bases différentes. Contrairement au Canada, les Américains ne favorisent pas la compétence dans la sélection des candidats à l'immigration. Ils appliquent bien sûr des critères de réunification des familles et, avec la population hispanophone, le visage de l'immigration américaine est également différent. Il faut bien tenir compte des motifs auxquels obéissent des autres pays.

Je pense que, de nos jours, les autres pays insistent de plus en plus sur la sélection d'immigrants qualifiés. Nous avons récemment accueilli un ministre de second rang du cabinet britannique. Je crois que le Royaume-Uni est très intéressé par ce que nous faisons ici, mais les Anglais ont adopté de nouveaux programmes, par exemple, pour favoriser l'intégration des populations d'immigrants dans les différentes communautés et pour les mettre en contact avec leurs organisations religieuses dans les villes à forte densité d'immigrants.

Nous pouvons toujours examiner ce qui se passe à l'extérieur du gouvernement, mais si l'on raisonne au niveau des gouvernements, force est de constater que nous sommes en concurrence avec de nombreux autres pays pour mettre la main sur des immigrants qualifiés.

M. Lui Temelkovski: Estimez-vous que nous produisons suffisamment de main-d'oeuvre à l'interne ou que nous en attirons suffisamment de l'étranger pour le marché du travail canadien?

M. Michael Bloom: J'estime que le marché du travail canadien présente actuellement un déficit de main-d'oeuvre qualifiée. Dans certains secteurs nous enregistrons déjà des pénuries, comme dans la santé. Ces pénuries varient d'une région à l'autre, mais comme il y en a dans la région de Toronto, on ne peut pas dire que le phénomène soit limité aux régions rurales ou éloignées.

Pour ce qui est de l'avenir, d'après nos prévisions et celles produites par d'autres et que nous avons examinées, d'ici 2010, c'est essentiellement l'immigration qui va nous permettre de connaître une croissance nette de main-d'oeuvre. Ce n'est pas surprenant. Quand on désagrège des données économiques et que l'on analyse, par exemple, la situation des ingénieurs, on se rend compte que plus de 40 p. 100 de ces professionnels sont d'origine étrangère. On constate également, dans le cas des outilleurs-ajusteurs, par exemple, mais aussi dans bien d'autres métiers qualifiés, que la plupart de ces travailleurs sont d'origine étrangère. La contribution de l'immigration au marché du travail devient de plus en plus importante, à cause de notre profil démographique, mais c'est surtout dans les métiers qualifiés dans lesquels l'apport des immigrants est fondamental.

Je tenais à vous signaler que, jusqu'à récemment, les immigrants qualifiés étaient ceux qui s'en sortaient le mieux sur le marché du travail, après une période d'ajustement. Toutefois, au cours des 15 dernières années, un problème de taille est apparu. D'après nos statistiques, ils n'ont pas rattrapé le reste de la main-d'oeuvre. On peut penser à deux explications. Selon nous, c'est parce que le marché ne fonctionne pas très bien, le principal accroc étant lié à la question des titres de compétence.

Le problème est-il commun à tous les secteurs d'activité? Non, mais de nombreux domaines spécialisés ont besoin d'immigrants aujourd'hui et en auront besoin dans l'avenir.

• (1235)

Le président: Merci beaucoup.

Madame Faille.

[Français]

Mme Meili Faille: J'ai deux questions sous deux angles complètement différents.

Premièrement, avez-vous le point de vue des employeurs des milieux syndiqués et non syndiqués? Peut-être que M. Bloom pourrait répondre à cette question. Comme ce sont les employeurs qui engagent les personnes immigrantes, j'aimerais savoir quel est leur point de vue.

Ma deuxième question porte sur le processus de certification. Présentement, ils arrivent ici selon une charte de sélection, et lorsqu'ils arrivent ici, ils entament le processus de certification. Est-ce que quelque chose pourrait être fait avant même leur arrivée en le sol canadien? La plupart des gens qu'on rencontre accusent un retard sur le plan financier. Ils ont souvent une famille, des enfants et lorsqu'ils arrivent ici, ils ne retrouvent pas le niveau de vie qu'ils avaient auparavant.

Il y a également des embûches sur le plan de la structure de frais. Ces derniers semblent être plus élevés pour les personnes immigrantes. De plus, il ne semble pas nécessairement y avoir une distinction entre une personne réfugiée et une personne immigrante dûment sélectionnée.

J'aimerais savoir quels sont vos points de vue sur ces sujets. Merci.

[Traduction]

M. Michael Bloom: Pour ce qui est de la première partie de votre question, c'est-à-dire le point de vue des employeurs et des milieux syndiqués, je peux vous dire qu'en ce qui concerne des employeurs, rares sont les entreprises qui comprennent le problème de la reconnaissance des titres. La plupart des PME ne sont pas à l'aise avec les questions qui touchent à l'apprentissage et à l'évaluation de l'apprentissage. Les grandes entreprises disposent de meilleurs

moyens à cet égard et, en général, elles ont des employés, dans les services de ressources humaines, qui comprennent mieux cela.

J'ai rencontré des cadres de grandes entreprises, dans les secteurs des services, de la fabrication et de la haute technologie. Ces gens-là sont au courant des problèmes et certains interviennent même à de hauts niveaux, à l'échelle internationale, pour trouver les gens qu'il leur faut au Canada. Ainsi, certaines sociétés réussissent dans leur quête de personnel qualifié.

Les nouvelles sont plutôt bonnes du côté des grandes sociétés au Canada, mais les employeurs moyens, eux, s'appuient sur les niveaux d'instruction canadiens pour évaluer à peu près les compétences de leur main-d'oeuvre. Ils demandent rarement le niveau de scolarisation de leurs employés. Ils ne veulent pas prendre connaissance de ce que les enseignants ont dit au sujet de la personne qu'ils engagent, cela ne les intéresse pas. Ils s'en servent d'outils de présélection. Si vous avez des qualifications qu'ils connaissent, parce qu'elles sont reconnues au pays, ils s'en serviront de base pour la sélection et pour vous engager ensuite, après une entrevue.

S'agissant des titres internationaux, la plupart des gens, sauf ceux qui travaillent dans de grandes entreprises spécialisées, ne savent pas vraiment comment évaluer les titres de compétence ou, plus exactement, comment déterminer les risques associés au fait d'engager quelqu'un. Il y a toujours un coût économique lié à l'embauche : si vous engagez la mauvaise personne, vous perdez de l'argent, parce qu'elle ne restera pas avec vous. Ainsi, c'est un problème important et les PME ont beaucoup de difficultés à savoir comment s'y prendre. J'estime que c'est tout particulièrement dans ce cas qu'une intervention gouvernementale... C'est là que les conseils sectoriels sont appelés à jouer un rôle important, parce qu'ils ont une place déterminante dans le cas des PME.

Je ne vous parlerai pas du milieu syndical, parce que je n'ai aucun renseignement en ce qui le concerne. J'ai des collègues qui en connaissent davantage. Moi, je ne sais pas.

Enfin, pour ce qui est du fardeau que représentent les frais, je pense que le principal problème tient au fait que nos établissements d'enseignement postsecondaire au Canada ne considèrent pas que la reconnaissance des titres étrangers est une de leur fonction essentielle. Ce n'est pas qu'ils ignorent tout de la question et qu'ils n'en prennent pas acte, car il s'agit d'un volet de leurs activités, mais ce volet n'est pas prioritaire. Nous avons réalisé un sondage auprès de 50 grands établissements d'enseignement et d'institutions d'agrément, et nous avons constaté que ces institutions n'estiment pas qu'il s'agit-là de questions hautement prioritaires — du moins c'était le cas il y a quelques années. C'est cela le gros problème.

Par ailleurs, le problème tient au fait que le gouvernement finance les places dans les universités. Les universités et les collèges ne sont pas libres d'offrir le nombre de places qu'ils veulent. Les gouvernements n'ont pas cherché à établir un lien entre la reconnaissance des titres étrangers et le financement des places au Canada. Il n'existe donc pas de stratégie globale et je crois que c'est pour cela que les prix ne sont pas uniformes.

Voilà pour mes remarques à ce sujet.

• (1240)

Le président: Merci beaucoup.

Je vais poser des questions après quoi je passerai à Mme Grewal et nous conclurons.

Selon un rapport du Conference Board du Canada, dont vous avez parlé, nous perdons environ 4 à 5 milliards de dollars à cause de cette question de reconnaissance de titre. Des témoins ont même parlé de 15 milliards de dollars. Personnellement, étant donné que nous constatons aujourd'hui plus de problèmes avec les immigrants très qualifiés qui ne s'en sortent pas aussi bien que leurs prédécesseurs, et étant donné que notre économie est de 1 à 1,4 billion de dollars, je pense que les chiffres qu'on nous avance sont excessivement faibles.

Avez-vous des remarques à formuler à ce sujet?

M. Michael Bloom: Deux choses. D'abord, il est question de la perte de revenu pour les particuliers et pas de la productivité associée à ces particuliers. Ils vont bien sûr produire davantage dans notre économie que ce qu'ils perçoivent en salaires. Deuxièmement, nos chiffres sont fondés sur des données inductives, empiriques obtenues à la suite de sondages.

Je pense qu'il s'agit de chiffres prudents et je ne serais pas surpris, si nous fouillions davantage la chose, de constater que les chiffres sont en fait plus importants. J'ai vu d'autres données. Certaines sont fondées sur l'examen du recensement et découlent d'une ventilation de revenu par catégorie de données de recensement. Toutefois, que l'on parle de 3,4 milliards ou de 3,5 milliards de dollars ou davantage, nous avons affaire à un problème de taille pour le Canada qui, selon toute indication, va prendre encore plus d'envergure.

Je ne serais donc pas surpris que ces chiffres sous-estiment la réalité. Cela veut dire qu'il est d'autant plus urgent d'agir.

Le président: Ma femme est infirmière et elle a subi de plein fouet les réductions budgétaires de Bob Rae. J'ai constaté qu'elle-même, comme beaucoup de ses camarades, ont quitté la profession infirmière pour embrasser d'autres carrières dans lesquelles les gens s'en sortent très bien. Ils sont à cent lieux d'envisager un retour dans la profession.

Cela me donne à penser, surtout aujourd'hui, que nous allons être confrontés à de plus en plus de pénuries de personnel dans le secteur infirmier. Nous allons devoir améliorer considérablement les relations humaines avec le personnel dans le secteur public pour essayer de conserver les gens en poste, parce qu'à long terme, les départs font mal.

Mme Lisa Little: Dans certains cas, l'un des aspects dont nous avons parlé, n'est pas tant la nécessité de recruter du personnel à cause des pénuries, mais de maintenir les gens en poste.

Nous nous trouvons dans une situation où les milieux de travail sont plutôt mal sains pour un grand nombre d'infirmiers et d'infirmières, le personnel étant « contraint » d'effectuer des heures supplémentaires à cause des pénuries. Les infirmières présentent le taux d'absentéisme le plus élevé au pays de tous les groupes de professionnels et de travailleurs, pas uniquement dans le domaine de la santé.

Dans certains milieux, nous enregistrons des cas de violence, physique et psychologique. En ce moment, le milieu de travail n'est pas très sain pour les infirmiers et les infirmières et il est donc difficile de les convaincre qu'ils doivent rester plus longtemps. Cette situation se répercute sur notre capacité de recruter les gens dans la profession, parce que les candidats potentiels se rendent bien compte de ce qui les attendrait, ils se rendent compte que les infirmiers et les infirmières travaillent très fort. Ils voient bien ce que vivent ces gens-là. C'est donc un défi des deux côtés.

Vous avez tout à fait raison. Si nous ne réglons pas la situation au travail et si nous n'améliorons pas notre capacité de maintenir les

gens en poste, nous pourrions recruter autant de gens que nous voudrions, ils partiront aussi vite que nous les aurons attirés.

• (1245)

Le président: Dans le budget, il est prévu de dépenser 100 millions de dollars sur cinq ans, soit 20 millions par an, la plus grande partie devant être consacrée à des sites Internet à l'intention d'immigrants potentiels. J'ai l'impression que cela devrait donner un certain coup de pouce, surtout que nous avons besoin de plus en plus de gens qualifiés au Canada et que les Canadiens utilisent de plus en plus l'ordinateur.

Êtes-vous d'accord avec cela, monsieur Bloom?

M. Michael Bloom: Je dirais que tout investissement dans des ressources en ligne pour appuyer nos efforts à l'immigration donne de bons dividendes. J'espère que nous allons mesurer les résultats, suivre ce que donnent les investissements dans ce domaine. C'est une superbe initiative.

Le président: Le défi auquel nous sommes confrontés dans ce pays, c'est que nous ne pouvons pas nous permettre de vivre avec ce genre de situation, même pas en Ontario. Quand on veut passer du collège à l'université ou de l'université au collège, il est difficile de faire reconnaître ses diplômes. C'est le genre de luxe que nous ne pouvons plus nous permettre et nous devrions tous agir en la matière.

Madame Grewal.

Mme Nina Grewal: Merci, monsieur le président.

Les principaux obstacles à la reconnaissance des titres étrangers sont la barrière linguistique ainsi que les tests et les examens professionnels des organismes de réglementation des professions. Connaissez-vous d'autres obstacles hormis ceux-ci?

Dr Jeff Poston: Je pense qu'un des obstacles tient peut-être à l'acquisition d'une expérience pratique. Nous constatons qu'il faut appliquer des mesures correctives dans le cas des diplômés qui échouent à l'examen d'agrément. Dans la plupart des cas, ces mesures correctives peuvent consister à aller chercher une expérience en milieu de travail. Très souvent, les gens possèdent les connaissances théoriques et ont les compétences pratiques, mais le problème réside dans l'application des connaissances et de ces compétences en milieu de travail.

Pour régler ce problème il faudra, tout d'abord, trouver des moyens de financement. Dans le cas des pharmaciens, c'est dans les hôpitaux et dans les milieux communautaires que l'on peut le plus facilement acquérir une expérience en milieu de travail, expérience qui est essentielle pour intégrer tout ce qui est nécessaire dans la pratique.

Mme Lisa Little: J'ajouterais qu'il existe en fait deux grands obstacles.

Le premier est le défaut d'information, et M. Anderson en a parlé tout à l'heure en posant une question sur le travail que nous venons juste de terminer. Le défaut d'information est en partie le fait des fonctionnaires de Citoyenneté et Immigration Canada. Des infirmières nous ont dit ceci: quand elles se sont présentées à l'une de nos ambassades étaient dans leur pays pour obtenir des renseignements, on leur avait répondu qu'il n'y avait pas de travail dans le secteur infirmier au Canada, qu'il n'y avait pas de pénurie et qu'il était inutile qu'elles posent leur candidature. Ainsi, nous sommes confrontés à un problème de défaut d'information.

Il y a, deuxièmement, les faux espoirs qui sont créés. M. Anderson a fait allusion aux consultants indépendants qui se proposent de faciliter le recrutement au Canada. Beaucoup d'infirmières formées à l'étranger, que nous avons vues en entrevue ou qui ont participé à des groupes de discussion, nous ont indiqué qu'il fallait payer 10 000 à 20 000 \$ pour avoir la garantie d'un emploi au Canada. Elles arrivent ici dans l'espoir d'obtenir une licence, mais ce n'est pas possible et je crois que les faux espoirs font également partie du problème.

Mme Nina Grewal: Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Au nom du comité, je désire vous remercier de vous être déplacés. Nous sommes tous conscients d'être confrontés à un problème

fondamental et, si vous avez des suggestions ou des réflexions après coup dont vous voudriez nous faire part, n'hésitez pas.

En avril, nous commenceront à sillonner le Canada et sachez que nous serons très heureux de vous revoir éventuellement ou de voir des personnes qui sont affiliées à vos différents groupes.

Je précise à l'intention des membres du comité que nous avons reçu une invitation pour aller au Yukon à l'occasion de nos déplacements au Canada.

Merci beaucoup.

La séance est levée.

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

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

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

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

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

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

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