



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

**Comité permanent des ressources humaines, du
développement des compétences, du
développement social et de la condition des
personnes handicapées**

HUMA • NUMÉRO 006 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 20 octobre 2011

—
Président

M. Ed Komarnicki

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Le jeudi 20 octobre 2011

• (1535)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): La séance est ouverte.

Nous recevons deux groupes de trois témoins aujourd'hui; le premier passera une heure avec nous. Les représentants de l'Institut des comptables agréés, de l'Association de comptables généraux accrédités du Canada et des Manufacturiers et exportateurs du Canada vont présenter des exposés.

Chaque organisme va présenter un exposé et nous passerons ensuite à des séries de questions des députés. Je vous demande de parler lentement durant vos exposés; c'est parfois un peu difficile pour les interprètes. Veuillez le garder à l'esprit. Je vous ferai signe lorsque vous approcherez de la fin du temps imparti.

Madame Thompson, pouvez-vous commencer?

Mme Doretta Thompson (directrice principale, Formation et communications, Institut canadien des comptables agréés): Merci, monsieur le président.

Je m'appelle Doretta Thompson et je suis directrice, Formation et communications, à l'Institut canadien des comptables agréés. Ces deux dernières années, j'ai fait le lien entre l'ICCA et RHDCC concernant nos mesures de reconnaissance des titres de compétences étrangers. Je suis accompagnée de Jylan Khalil, directrice, Admission à la profession de comptable agréé. Jylan est une spécialiste de l'évaluation des processus de qualification internationaux et de la négociation des accords de reconnaissance mutuelle. Nous sommes heureuses d'avoir l'occasion de vous parler des mesures que nous prenons de façon continue pour améliorer l'employabilité des gens formés à l'étranger, des mesures rendues possibles grâce au Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers de RHDCC.

La profession de CA est réglementée au niveau provincial. Les instituts provinciaux ont la responsabilité constitutionnelle d'évaluer les compétences et d'admettre les gens dans la profession, dont les professionnels formés à l'étranger. L'ICCA doit collaborer étroitement avec les instituts provinciaux par l'entremise des comités interinstituts pour établir les normes nationales auxquelles tous les CA doivent satisfaire. Les CA peuvent donc travailler partout au Canada. Toutes nos mesures de reconnaissance des titres de compétences étrangers sont élaborées en conséquence et elles nécessitent le soutien entier des instituts provinciaux.

Comme la plupart des professions, la profession de CA est aux prises avec un défi démographique imminent. Il est prévu que la demande pour les CA va augmenter et un nombre important de CA commencent à prendre leur retraite. Les comptables formés à l'étranger seront donc des ressources importantes et bon nombre devront améliorer leur éducation ou leur expérience.

Comme dans le cadre pancanadien, notre objectif est de donner aux comptables formés à l'étranger accès à des processus d'évaluation des compétences opportuns, justes et transparents, des processus qui reconnaissent les connaissances et l'expérience amenées au Canada, et d'offrir des programmes de transition accessibles, abordables et spécialisés pour que ces comptables puissent répondre plus rapidement qu'à l'heure actuelle aux normes canadiennes.

Comme les représentants de RHDCC l'ont souligné dans un témoignage récent, le processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers est complexe, coûteux et long.

Nous avons reçu notre première subvention du programme de reconnaissance de RHDCC en septembre 2009. Cette subvention nous a permis d'élaborer un portail Web pancanadien pour fournir aux comptables formés à l'étranger des informations claires sur les exigences pour devenir CA au Canada. Lorsque nous avons mis en oeuvre la mesure, il y avait de la confusion chez les candidats au Canada et à l'étranger, parce que chaque institut provincial avait son propre processus de demande et d'évaluation et que les informations accessibles variaient beaucoup d'une province à l'autre.

Grâce à cette subvention, nous avons mis sur pied des groupes de consultation pour mieux comprendre de quelles informations les comptables formés à l'étranger qui sont devenus comptables agréés au Canada avaient eu besoin et nous avons formé une équipe interprovinciale pour établir un processus de demande en ligne harmonisé. De plus, nous avons élaboré pour les demandeurs un portail Web convivial qui répond aux questions les plus fréquentes et qui donne des informations à ceux qui emploient des comptables formés à l'étranger.

Le site Internet Devenir CA au Canada sera lancé le mois prochain, mais son préléancement s'est effectué au début de l'été, et il facilite déjà le processus de demande pour les comptables formés à l'étranger. Il réduit le nombre d'appels, de lettres et de courriels envoyés à l'ICCA et aux instituts provinciaux. Le site a déjà été consulté par près de 9 000 personnes, dont la moitié viennent de pays étrangers, l'Inde, le Pakistan et les États-Unis en tête. Nous commençons à recevoir des demandes de reconnaissance de titres de compétences. C'est avec plaisir que nous vous montrons des captures d'écran des deux pages d'accueil du site, que vous pouvez consulter en entier à www.becomeacaincanada.ca ou à www.devenircaauca-nada.ca.

Mme Jylan Khalil (directrice, Admission à la profession de comptable agréé, Institut canadien des comptables agréés): Le site explique les processus actuels et il rationalise le processus de demande, mais il servira aussi à lancer quatre nouvelles mesures stimulantes. Ces trois prochaines années, les fonds du gouvernement fédéral vont nous permettre d'élaborer un outil d'évaluation haut de gamme et trois programmes de transition pour aider les comptables formés à l'étranger à se qualifier à titre de comptables agréés au Canada. Bien des comptables formés à l'étranger pourront commencer le processus avant même d'arriver au Canada.

La première mesure est un outil d'évaluation en ligne qui compare les compétences, les titres, la formation continue et l'expérience de travail des comptables formés à l'étranger aux exigences de qualification de la profession de comptable agréé. Ce qui rend cet outil unique, c'est qu'il va accorder des crédits universitaires pour l'apprentissage par l'expérience. Les candidats vont recevoir un rapport détaillé sur les compétences précises qui leur font défaut et des informations sur la façon de combler les lacunes. Ce rapport va mettre en évidence les exigences minimales et les programmes de transition suffisants pour obtenir le titre de CA. Nous prévoyons que l'élaboration de cet outil important sera terminée en 2014.

La deuxième mesure est le programme de réciprocité en formation pour les CA, qui va remplacer l'examen actuel par des cours en ligne. Ce programme vise les membres de 14 organisations internationales de comptables avec lesquelles nous avons des accords de reconnaissance mutuelle, des ARM. Présentement, ces comptables peuvent devenir CA s'ils réussissent les examens sur l'impôt et le droit au Canada et sur l'éthique des CA. Chaque année, environ 150 personnes passent l'examen. Des recherches préliminaires indiquent que bien plus de gens sont admissibles.

Nous croyons que les cours en ligne, auxquels on peut accéder en tout temps et partout dans le monde, seront une option plus attrayante. D'autres organisations internationales avec lesquelles nous avons des ARM remplacent aussi les examens d'équivalence par de tels cours et nous prévoyons que le programme fera l'objet d'une reconnaissance mutuelle dans le processus de renouvellement des ARM en 2012. L'examen sera maintenu pour ceux qui souhaitent obtenir le permis d'expert comptable. Ce programme est en cours d'élaboration. Un projet pilote sera mis en oeuvre en novembre 2012 et le programme sera lancé en mars 2013.

La troisième mesure est le programme de formation professionnelle pour préparer les comptables formés à l'étranger qui ont sept ans ou plus d'expérience à passer notre évaluation uniforme. Ce programme à temps partiel de huit mois à l'intention des cadres va porter sur les qualités et les compétences professionnelles exigées. À l'heure actuelle, ces professionnels expérimentés doivent se soumettre à un programme de formation local, qui peut prendre deux ans ou plus. Les recherches préliminaires menées auprès des employeurs indiquent qu'il y a un intérêt considérable pour ce programme à l'intention du personnel formé à l'étranger. Le projet pilote doit être mis en oeuvre en septembre 2013 et le programme sera lancé en septembre 2014.

Notre dernière mesure est une évaluation pour les comptables formés à l'étranger qui ont 12 ans ou plus d'expérience, dont cinq ans dans un poste de cadre supérieur. Ces comptables devront montrer comment ils ont développé les compétences attendues d'un CA qualifié, grâce à une évaluation rigoureuse de leur expérience professionnelle. Les candidats qui réussiront l'évaluation vont se qualifier en tant que CA au Canada sans passer notre évaluation finale. Nous n'avons présentement aucune passerelle pour les chefs de file expérimentés dans le milieu des affaires. L'élaboration de

l'évaluation de l'expérience est en cours et nous prévoyons mettre en oeuvre un projet pilote en mars 2012.

● (1540)

Le président: Merci.

Allez-y.

Mme Doretta Thompson: Vous nous avez demandé de parler de nos expériences concernant les demandes de fonds dans les programmes fédéraux, notre travail avec RHDCC et le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers. Pour avoir dirigé moi-même la préparation des demandes, je peux dire que le processus est simple, que les critères sont clairement établis et que le personnel avec qui nous avons travaillé connaît les choses et donne un service utile. Les exigences de rapport sont faciles à comprendre.

Je dirais que les fonds accordés nous ont permis de nous concentrer sur les mesures qui nous paraissaient importantes, mais que nous ne pouvions pas appliquer en priorité en raison d'un manque de personnel. Nos projets nous permettent de travailler en partenariat avec les instituts provinciaux de façon très positive. Les programmes complémentaires, comme la formation en langues et le mentorat, sont élaborés dans les provinces et ils feront l'objet d'une communication plus efficace sur le plan national.

Enfin, je tiens à dire que nous sommes reconnaissants des occasions qui nous sont offertes depuis deux ans de travailler avec d'autres organisations professionnelles et d'autres organismes de réglementation dans le cadre de ces programmes. C'est utile et instructif de communiquer nos expériences grâce à des mesures comme le site Internet fédéral du Réseau des qualifications internationales, que nous avons adopté très tôt.

C'est avec grand plaisir que nous répondrons aux questions et que nous discuterons de nos mesures.

Merci.

Le président: Merci. Les députés auront l'occasion de poser des questions.

Monsieur Wilson, faites-vous une déclaration?

M. Mathew Wilson (vice-président, Politique nationale, Manufacturiers et exportateurs du Canada): Oui, merci, monsieur le président.

Je m'appelle Mathew Wilson; je suis des Manufacturiers et exportateurs du Canada.

Notre association commerciale et industrielle est la plus importante au Canada. Nous représentons environ 10 000 compagnies membres partout au Canada et nous présidons la Coalition des manufacturiers du Canada, qui compte 47 des principales associations sectorielles au Canada. Par ailleurs, nous fêtons notre 140^e anniversaire cette année.

Les travailleurs étrangers sont et ont toujours été importants pour nous et pour la population active du Canada. Toutefois, tandis que les immigrants effectuaient auparavant du travail physique, ils occupent désormais une gamme de postes essentiels dans presque tous les secteurs économiques. Le recours à l'immigration pour trouver des travailleurs très productifs et très compétents est capital pour le succès économique du Canada. Sans accès aux travailleurs étrangers, les entreprises canadiennes ne pourraient tout simplement pas concevoir, produire et élaborer les produits innovateurs nécessaires pour rester concurrentielles sur le marché mondial.

Cependant, les défis que présente le système actuel d'immigration et de reconnaissance des compétences causent de nos jours l'échec de bien des industries au Canada. Bon nombre de provinces et de secteurs connaissent des problèmes importants pour recruter ou former des travailleurs qualifiés, souvent parce que les entreprises ne sont pas en mesure de trouver les bonnes personnes qui ont les compétences nécessaires pour travailler dans la province et que le système de reconnaissance actuel pour les immigrants n'est pas assez efficace. Le Canada doit faire mieux pour développer le talent local, améliorer l'immigration en fonction des pénuries de travailleurs qualifiés et s'occuper comme il se doit des titres de compétences étrangers.

• (1545)

Le président: Veuillez m'excuser, mais pouvez-vous ralentir un peu? Ce serait commode pour les interprètes.

M. Mathew Wilson: Bien sûr.

Bref, le Canada doit concentrer ses efforts pour simplifier les documents nécessaires et supprimer la paperasse inutile et les autres choses qui nuisent au processus actuel. Je ne parle pas de réduire ou de sacrifier les compétences ou les exigences de sécurité, mais de consolider la façon dont les évaluations sont effectuées. Nous devons appliquer un processus d'évaluation qui permet de déterminer si un travailleur formé à l'étranger possède les compétences nécessaires pour que les entreprises canadiennes aient accès à ce travailleur. Nous devons retirer les obstacles inutiles et nous concentrer sur les vraies questions et la garantie que la personne a les compétences nécessaires pour faire un travail adéquat et sécuritaire.

Les mesures prises jusqu'ici par tous les ordres de gouvernement pour soutenir les besoins de l'industrie sont impressionnantes. Je parle entre autres de l'élaboration d'un cadre pancanadien pour évaluer et reconnaître les compétences acquises à l'étranger et du programme canadien d'intégration des immigrants. Cela dit, l'industrie et le gouvernement doivent en faire beaucoup plus. Les membres de notre association ont plusieurs recommandations concernant la reconnaissance des compétences et le processus d'immigration.

Nous devons consolider les partenariats entre l'industrie et le gouvernement sur l'emploi et le jumelage de travailleurs compétents. Notre association, RHDCC, le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers et la Society of Internationally Trained Engineers of British Columbia ont élaboré le programme pilote E-MAP de jumelage et de placement pour faciliter l'embauche d'ingénieurs formés à l'étranger dans le secteur en expansion de la fabrication, en Colombie-Britannique. Il faut renforcer le partenariat entre l'industrie et le gouvernement grâce à un programme financé et soutenu à l'échelle nationale.

Les gouvernements, l'industrie, les organismes de réglementation, les collèges et les universités doivent collaborer pour élaborer une base de données nationale sur les titres de compétences étrangers et les établissements d'enseignement qui ont été évalués à l'échelle internationale pour que nous puissions déterminer la formation équivalente au Canada. Bien des organisations et des conseils sectoriels des ressources humaines travaillent de façon indépendante, mais il faut centraliser les efforts et permettre aux gens d'accéder aux mesures.

Il faut élaborer un processus de reconnaissance des acquis pour les entreprises et les gouvernements au Canada afin de mieux évaluer l'apprentissage formel et informel, comme les cours d'informatique, les ateliers de gestion et les compétences en communication. Je parle entre autres des accréditations axées sur le travail, qui utilisent des

systèmes de reconnaissance des acquis élaborés selon des normes établies par le secteur plutôt que par les établissements d'enseignement comme fondement de l'évaluation et de la collecte de preuves.

Le cadre pancanadien doit aussi porter sur les compétences demandées dans l'industrie partout au Canada. Les emplois visés aujourd'hui et dans les prochaines années sont un excellent début. Toutefois, la plupart des emplois visés de nos jours ne tiennent pas compte des compétences exigées dans l'industrie, par exemple, le mécanicien de chantier de construction, le mécanicien industriel, le métallier, le façonneur-monteur de structures métalliques et l'aide-charpentier en métal, le soudeur et l'opérateur de machines connexes, le monteur de conduites de vapeur, le tuyauteur, le calorifugeur, le tôlier et le charpentier.

Il faut augmenter les quotas permis présentement dans les programmes provinciaux de candidats étrangers pour que les provinces puissent s'adapter rapidement aux besoins de l'industrie locale.

Nous devons continuer de trouver des façons d'améliorer l'employabilité dans le programme fédéral des travailleurs qualifiés et accorder des points à partir de facteurs qui sont importants pour les employeurs et qui sont reconnus pour aider les immigrants sur le marché du travail.

Le programme canadien d'intégration des immigrants doit comprendre plus de consulats étrangers que ceux de Manille, de Guangzhou en Chine et de New Delhi en Inde.

Enfin, nous devons réduire les délais et les coûts d'embauche de travailleurs étrangers dans le programme de visas d'immigrants. Actuellement, la préparation d'un visa de travail peut prendre de quatre à six mois après qu'une entreprise a trouvé un candidat adéquat pour un poste vacant. Cela prend tout simplement beaucoup trop de temps et c'est sans parler des coûts importants qu'il faut assumer pour terminer le processus avec Service Canada, qui demande maintenant des plans de RH complets et des résultats détaillés concernant les efforts de recrutement local.

Merci encore de m'avoir donné l'occasion de faire un exposé ici aujourd'hui. Je suis prêt à discuter avec vous.

• (1550)

Le président: Merci. Je suis sûr qu'il y aura des questions.

Allez-y.

[Français]

Mme Carole Presseault (vice-présidente, Affaires gouvernementales et réglementaires, Association des comptables généraux accrédités du Canada): Monsieur le président et membres du comité, au nom de CGA Canada, je vous remercie de l'invitation.

Nous sommes une association professionnelle qui représente 75 000 CGA au Canada et à l'étranger, dont en Chine et dans les Caraïbes.

Je suis contente de voir ici aujourd'hui nos collègues de l'Institut des comptables agréés du Canada. Ainsi, ensemble, nous sommes en mesure de vous donner un aperçu des initiatives en matière de reconnaissance des compétences pour la profession comptable. Cette profession demeure très en demande, comme l'ont mentionné mes collègues.

[Traduction]

Notre association accueille depuis bien des années et de diverses façons les comptables formés à l'étranger. Aujourd'hui, je veux parler de quatre stratégies distinctes pour garantir l'accès opportun à l'évaluation et à la reconnaissance des titres de compétences étrangers.

Ces quatre stratégies concernent les accords de reconnaissance mutuelle. Les autres témoins en ont parlé un peu, alors je ne vais pas le faire en détail; le principe est le même. Je veux vous parler du nouveau programme pilote qui consiste à offrir des examens dans des établissements à l'étranger pour devenir CGA, d'un outil d'autoévaluation en ligne qui permet aux comptables formés à l'étranger de comparer et d'évaluer leurs compétences selon les exigences d'agrément des CGA et d'un projet d'harmonisation qui va permettre aux organismes d'attribution de permis d'accéder aux mêmes données d'évaluation et d'effectuer des évaluations plus rapides et plus cohérentes. Ces deux dernières stratégies ont été financées par le programme fédéral.

Depuis de nombreuses années, les comptables formés à l'étranger sont attirés par le programme d'agrément des CGA, parce qu'il offre des options de prestation flexibles. Même si tous les candidats doivent respecter les mêmes normes de compétences élevées reconnues à l'échelle internationale, ils peuvent étudier à temps partiel en plus de travailler à temps plein et de s'établir dans leurs nouveaux milieux. C'est pourquoi les comptables formés à l'étranger jouent un rôle majeur dans la croissance importante du nombre de CGA au fil des ans.

De nos jours, environ un tiers de nos membres en Ontario ont suivi une formation à l'étranger et 45 p. 100 de nos étudiants en Colombie-Britannique disent qu'une partie considérable de leurs études a été effectuée à l'étranger.

Les ARM établis avec des organismes comptables comparables sont le moyen principal et sans doute le plus direct de faire reconnaître sa qualification professionnelle. Dans certains cas, la seule exigence de compétences supplémentaire est de passer un examen sur l'impôt et le droit commercial au Canada.

Jusqu'ici, notre association a négocié des ARM avec quatre organismes comptables étrangers de premier plan. Ces organismes sont situés en Irlande, en Australie, en France et au Royaume-Uni; celui du Royaume-Uni fonctionne à l'échelle mondiale et il est un des principaux organismes comptables au monde.

Une des difficultés que rencontrent les comptables formés à l'étranger, c'est qu'ils doivent attendre d'être au Canada pour commencer le processus menant à l'obtention du titre de comptable au Canada. Jusqu'à présent, nous n'avons pas été en mesure d'offrir des examens de qualification à l'étranger en raison de préoccupations sur l'intégrité du matériel très confidentiel et l'imposition des mêmes conditions strictes pour les examens de tous les candidats. Toutefois, un programme de Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers nous aide à surmonter ce genre de difficulté.

Nous offrons présentement aux experts-comptables qualifiés l'occasion d'obtenir le titre de CGA au Canada dans leur pays. Le premier examen se fera à Manille en mars 2012. Si le programme connaît du succès, nous espérons pouvoir le mettre en oeuvre à New Delhi, en Inde, très peu de temps après ce premier examen.

La Chine, les Philippines et l'Inde sont trois des principaux pays sources pour l'immigration. Grâce aux centres d'examen de New Delhi et de Manille, qui s'ajoutent à nos activités actuelles en Chine, il sera possible de commencer le processus d'obtention du titre de comptable au Canada dans trois pays étrangers.

Je vais maintenant parler de notre projet d'harmonisation nationale de la reconnaissance des titres de compétences étrangers.

Les fonds reçus de RHDCC l'an dernier vont aider à relever deux défis principaux: l'évaluation des titres de compétences et l'analyse des lacunes.

Le projet se fera en deux étapes. La première étape est l'élaboration d'un outil d'autoévaluation en ligne que les comptables formés à l'étranger pourront utiliser pour évaluer leurs compétences. Un tel outil va donner à ces gens des résultats initiaux cohérents. Il va évaluer les études universitaires et les compétences professionnelles et donner une indication claire sur le niveau où la personne va commencer dans le programme d'agrément des CGA. Puisque les gens pourront accéder à l'outil dans leurs propres pays, ils pourront obtenir une première évaluation avant d'immigrer et même avant de présenter une demande.

Cependant, je dois mentionner que cet outil d'autoévaluation en ligne ne donnera pas une évaluation officielle des compétences du comptable et qu'il ne donnera pas des résultats précis pour tous les programmes de comptabilité dans le monde. Les associations de CGA provinciales devront quand même effectuer une évaluation officielle pour qu'une personne soit admise dans leur programme d'agrément des CGA. Toutefois, l'outil en ligne va permettre aux comptables formés à l'étranger d'avoir une bonne idée de leur niveau bien plus tôt dans le processus d'immigration, quand ils commenceront leur planification et qu'ils prendront leurs décisions initiales.

La deuxième étape concerne la comparaison détaillée des diverses exigences de qualification à l'étranger et des exigences de qualification élevées pour les CGA. Les résultats sont entrés dans une base de connaissances qui va appuyer l'outil d'autoévaluation en ligne.

Comme l'ont dit d'autres témoins devant le comité, le fait que l'évaluation des titres de compétences étrangers dépend des provinces pose des problèmes. Cela peut entraîner de la confusion pour les professionnels formés à l'étranger et même des évaluations incohérentes d'une province à l'autre, sans parler du coût des évaluations. De plus, les organismes provinciaux d'attribution des permis, comme les associations de CGA provinciales, doivent déployer deux fois plus d'efforts et de ressources et chaque organisme peine à effectuer les mêmes types d'évaluations. Le projet d'harmonisation nationale règle ces deux problèmes.

La base de connaissances réduit la tâche des associations de CGA provinciales et permet d'effectuer des évaluations de compétences opportunes, cohérentes et justes, concernant la formation à l'étranger. Le projet demande de nommer, d'évaluer et de codifier systématiquement les principaux titres de comptables étrangers, établis selon le nombre de candidats.

Le projet présente aussi l'avantage de nous aider à trouver des partenaires potentiels pour d'autres ARM, le moyen le plus direct d'obtenir l'agrément au Canada pour les comptables formés à l'étranger.

Le projet se déroule comme prévu et l'outil d'autoévaluation en ligne sera lancé à la fin du mois.

• (1555)

Nous sommes très enthousiastes concernant ce nouvel outil en ligne. À mesure que des données supplémentaires s'ajouteront à la base de connaissances, l'outil d'autoévaluation deviendra toujours plus utile, il sera mis à jour et il continuera de prendre de l'importance.

Il reste des questions en suspens dans le processus, dont les questions de mobilité interprovinciale. Étant donné que la plupart des comptables n'ont pas le titre d'expert-comptable, une profession réglementée, les principales questions portent souvent sur l'obtention d'un emploi adéquat plutôt que sur l'obtention du titre de comptable au Canada.

En conclusion, toutes les parties comprennent qu'il importe de reconnaître les titres de compétences étrangers, mais il n'y a pas de solution simple. Les gouvernements provinciaux et fédéral doivent collaborer, tout comme les professionnels, les organismes de réglementation, les établissements d'enseignement, les organismes de services aux immigrants, les employeurs et divers intéressés. Le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers aide à rassembler les parties pour communiquer les connaissances, établir des partenariats et supprimer les obstacles systémiques. La dynamique créée ces dernières années donne des résultats.

[Français]

Je vous remercie de votre attention. C'est avec plaisir que je pourrai participer à la discussion et répondre à vos questions.

[Traduction]

Le président: Nous vous remercions de l'exposé.

Vous avez parlé d'une analyse des lacunes et d'un outil de transition. Ce serait bien d'avoir les deux en même temps concernant les mêmes choses. Quoi qu'il en soit, nous allons passer aux questions.

Monsieur Patry, allez-y.

[Français]

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

Je remercie également les gens qui se sont déplacés pour nous faire ces présentations.

Monsieur Wilson, depuis que je siége à ce comité, vous êtes le premier à parler des gens de métier et des manques de main-d'oeuvre que vous prévoyez. En tant que travailleur d'usine, je suis particulièrement touché par les métiers tels que monteur d'acier, mécanicien de machines fixes, opérateur de bouilloire, mécanicien et couleuse de métal. Que prévoyez-vous pour ces métiers?

Par ailleurs, vous avez dit que vous représentez 10 000 sociétés au Canada. Est-ce que ce sont de grandes sociétés? Il ne doit pas s'agir seulement de gens de métier. Quelles autres professions représentez-vous? Expliquez-moi la situation, s'il vous plaît.

• (1600)

[Traduction]

M. Mathew Wilson: Nos membres sont surtout des employeurs de gens de métier. Ces employeurs représentent des fabricants et des exportateurs de toutes les tailles partout au pays. Cela va des commerces tenus par des familles aux multinationales dans presque tous les secteurs, comme l'automobile, l'agriculture, l'aérospatiale et les ressources naturelles.

[Français]

M. Claude Patry: Dans votre présentation, vous avez suggéré d'augmenter les quotas et vous avez évoqué les problèmes que pose la durée des visas de travail.

Dans le secteur où je demeure, une compagnie a fait venir 100 soudeurs d'un pays étranger — je ne sais pas lequel exactement — pour venir donner un coup de main ici. Quels sont les quotas? Quelles sont les ententes interprovinciales?

Autrefois, un homme de métier du Québec ne pouvait pas aller pratiquer en Saskatchewan. Pouvez-vous m'expliquer ça?

[Traduction]

M. Mathew Wilson: C'est une bonne question. Je ne peux pas l'expliquer, mais par contre, je confirme ce qu'on vous a dit.

Nos membres partout au pays nous parlent régulièrement du problème de mobilité, surtout lorsque les délais sont courts et que le matériel ou les projets entraînent une demande excessive; cela arrive régulièrement. Des travailleurs ne sont toujours pas en mesure de changer de province. Les gens disent que le problème ne se pose plus, mais les employeurs ne peuvent pas embaucher les travailleurs d'autres provinces.

C'est un problème et il ne concerne pas un seul secteur ou les syndicats. Cela n'a rien à voir et il s'agit d'un problème structurel au Canada. Pour une raison ou une autre, nous ne pouvons pas faire confiance aux gens d'autres provinces pour souder un tuyau ou ce genre de choses. On m'a même dit qu'en Alberta, il faut passer des examens écrits pour obtenir l'agrément. Il est donc impossible d'utiliser les robots de soudage.

Les choses sont parfois tellement contrôlées que c'en est un peu ridicule. C'est un vrai défi pour l'industrie de s'adapter pour répondre aux exigences alors que nous sommes aux prises avec de telles pénuries de travailleurs.

[Français]

M. Claude Patry: Selon vos documents et votre ligne de pensée, il va manquer plusieurs personnes. D'ailleurs, les employeurs de ma circonscription m'en parlent de plus en plus.

Quels sont vos chiffres? Que prévoyez-vous? Qu'arrivera-t-il, selon vous?

[Traduction]

M. Mathew Wilson: J'aurais plusieurs choses à dire. Tout d'abord, il faut des changements au chapitre de la mobilité de la main-d'oeuvre au Canada. Il faut faire en sorte que des travailleurs qualifiés puissent être recrutés dans les différentes régions du pays pour combler les pénuries de main-d'oeuvre. Mais ce n'est qu'une partie de la solution.

Prenons à nouveau l'exemple de l'Alberta, car c'est actuellement le principal pôle de croissance qui stimule une grande partie de l'économie du reste du Canada, ce qui est une bonne chose pour nous tous. On y prévoit une pénurie de main-d'oeuvre de l'ordre de 300 000 travailleurs au cours de la prochaine décennie. On parle ici de 300 000 travailleurs additionnels par rapport à ceux qui y sont déjà. Il sera très difficile de combler les besoins à partir du bassin de main-d'oeuvre locale, car la population de la province n'est que de trois ou quatre millions d'habitants et que le taux de chômage y est déjà extrêmement bas.

La capacité de poursuivre les grands projets actuels et de demeurer un moteur de croissance économique pour tout le pays est vraiment remise en cause dans un tel contexte. Les manufacturiers se retrouvent également dans une position inconfortable. Il faut donc permettre aux travailleurs de passer d'une province à l'autre à l'intérieur du Canada, et il nous faudra sans doute également faire appel à certains de nos alliés les plus rapprochés. Les États-Unis sont aux prises avec d'importants problèmes de chômage. Peut-être serait-il avantageux que nous puissions faire venir des travailleurs des États-Unis à titre temporaire. Je sais que cela a déjà été fait. Dans des cas de pénuries vraiment criantes, on a autorisé quelque 1 000 ou 1 500 travailleurs à venir temporairement au Canada pour faire de la soudure et des travaux semblables. On leur a alors délivré des permis temporaires. Il faudrait répéter ce genre d'initiatives.

Dans une perspective à plus long terme, nous devons en arriver à admettre qu'un travailleur américain qualifié pour faire de la soudure, de la menuiserie ou de la plomberie est sans doute tout à fait apte à effectuer le même travail au Canada, en laissant les employeurs juger si ses compétences sont suffisantes.

Pour ce qui est des travailleurs que nous recrutons à l'échelle planétaire, nous devons mieux réussir à classer et à analyser les compétences disponibles de façon à pouvoir reconnaître les titres de ces travailleurs avant même leur arrivée au Canada, ce qui accélérerait grandement le processus.

Nous ne pouvons pas laisser les entreprises attendre indéfiniment. Si vous voulez construire une usine, réaliser un projet ou produire un bien de consommation, et que vous devez attendre quatre, cinq, voire six mois après avoir reçu un candidat en entrevue, c'est une éternité dans le monde des affaires. Vous perdez beaucoup d'argent lorsque vous devez mettre un processus de production en veilleuse parce qu'il vous manque une seule personne. Il nous faut raccourcir également quelques-uns de ces délais.

• (1605)

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons au prochain intervenant, M. Butt.

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

Merci à tous d'être des nôtres aujourd'hui.

Je tiens à féliciter tout particulièrement les deux associations de comptables pour leurs exposés. Tout semble indiquer que vous avez déjà réussi à optimiser votre processus d'accréditation pour permettre la reconnaissance, par voie électronique, des titres de compétences étrangers des comptables souhaitant pratiquer au Canada. Vous avez mis à contribution les sites Web et tous ces merveilleux outils dont nous avons la chance de disposer au 21^e siècle. Un comptable indien qui souhaite venir pratiquer sa profession au Canada n'a qu'à se brancher sur vos sites à partir de son pays pour connaître la marche à suivre.

Monsieur le président, j'ai différentes questions qui s'adressent aux deux associations de comptables ainsi qu'à Manufacturiers et exportateurs du Canada. J'invite donc les représentants de ces groupes à y répondre comme bon leur semble.

Quelles sont vos constatations générales à l'égard des candidats ayant des titres de compétences acquis à l'étranger en comptabilité, tant au niveau des CA que des CGA? Quelles compétences ces gens ont-ils à offrir en général? Leurs compétences se rapprochent-elles de ce que vous cherchez ou de ce qui est exigé au Canada, ou bien y a-t-il beaucoup de lacunes à combler? Autrement dit, est-ce que la plupart des candidats ont déjà parcouru 80 p. 100 du chemin — vous

avez cité un certain nombre de pays où les candidatures sont plus fréquentes — ou ont-ils beaucoup de rattrapage à faire? Combien de temps faut-il à ces individus pour passer de leur situation actuelle, avec le bagage qu'ils possèdent dans leur pays d'origine, jusqu'au niveau d'accréditation recherché dans le contexte canadien?

Vous pouvez répondre toutes les deux, si vous le désirez.

Mme Jylan Khalil: Notre analyse des pratiques professionnelles d'autres pays nous a permis de relever trois niveaux d'agrément. Il y a les pays d'Amérique du Sud où l'accréditation est généralement accordée par les universités. L'obtention du diplôme universitaire est donc synonyme d'agrément professionnel. Il y a le format européen qui est similaire au nôtre. On a le diplôme universitaire, un programme d'agrément professionnel et une expérience à acquérir. Il y a enfin le modèle asiatique qui est fortement axé sur l'acquisition de connaissances. Bien qu'il y ait un volet d'expérience pratique, l'accréditation est basée en grande partie sur la réussite des examens théoriques. Notre approche est différente pour chacun de ces modèles.

Si je prends l'exemple de l'évaluation de l'expérience, nous essayons de considérer qu'un candidat qui travaille depuis 10 ou 12 ans a acquis de par son expérience toutes les compétences que nous nous efforçons d'enseigner à nos étudiants. Il s'agit alors de trouver un moyen de mesurer ces acquis pour en tenir compte dans l'évaluation du candidat.

Dans l'état actuel des choses, un candidat étranger dont l'agrément est basé sur ses connaissances théoriques ou son diplôme universitaire aurait sans doute besoin de trois années au Canada pour se mettre à niveau. Dans le cadre de notre initiative de prise en compte de l'expérience, nous essayons de faire passer ces candidats directement à la phase d'évaluation pour qu'ils puissent obtenir leur titre de CA dans l'espace de trois à quatre mois.

M. Brad Butt: Très bien.

Avons-nous un commentaire du côté des CGA?

Mme Carole Presseault: Je dois vous dire que je ne participe pas moi-même au processus d'évaluation, mais il y aurait, selon les données de RHDCC, entre 1 200 et 1 500 immigrants chaque année qui indiquent être vérificateurs financiers ou comptables. Il y en a donc un certain nombre.

La représentante de l'ICCA a bien décrit le processus d'évaluation. Je crois que cela fait partie du problème pour nous également. Les candidats arrivent d'un peu partout sur la planète avec des bagages très différents. Nous parvenons à les prendre au niveau où ils sont rendus pour les aider à satisfaire aux exigences établies dans le cadre du programme d'agrément des CGA. Parmi les conditions à remplir, nous exigeons trois années d'expérience pratique comme comptable principal plus une année au niveau supérieur, laquelle doit avoir lieu au Canada. C'est d'ailleurs l'une des difficultés. Il faut trouver cet emploi de haut niveau qui vous procurera l'année d'expérience requise.

•(1610)

M. Brad Butt: Voici une question qui s'adresse peut-être plutôt au représentant de Manufacturiers et exportateurs du Canada. Il y a aussi des commettants qui viennent me voir à mon bureau pour me dire qu'ils ont bien réussi à acquérir les titres requis — ils les ont déjà ou ils y sont presque — mais qu'ils n'ont toujours pas d'expérience de travail au Canada. Voici donc la question que j'adresse aux employeurs. Que faites-vous ou qu'avez-vous fait à cet égard, ou comment pouvons-nous vous aider — après tout, c'est le but de la présente étude...? Comment pouvons-nous faire en sorte que davantage de ces candidats puissent acquérir une expérience de travail au Canada à l'emploi de vos membres?

Pensons à un soudeur qui détient toutes les accréditations requises, mais qui ne peut pas acquérir l'expérience de travail au Canada qui lui permettrait de passer au niveau suivant. Peut-être êtes-vous déjà intervenu à ce chapitre dans le cadre de votre travail auprès de vos membres, notamment. Quelles mesures prenez-vous pour combler cette lacune, surtout dans les métiers spécialisés qui sont si importants aux yeux de vos membres, comme vous le disiez tout à l'heure?

M. Mathew Wilson: Je crois que des programmes comme E-MAP, le service d'appariement des offres et des demandes d'emploi en génie que nous offrons en Colombie-Britannique, peuvent constituer un excellent point de départ. Ce service a produit de très bons résultats dans le secteur du génie. Si je ne m'abuse, quelque 10 000 postes d'ingénieur ont ainsi pu être comblés en Colombie-Britannique depuis cinq ou six ans. Le programme est vraiment efficace pour l'établissement des liens initiaux et l'intégration des ingénieurs en milieu de travail.

Ce sont des programmes qui fonctionnent bien et nous en offrons de semblables en collaboration avec les gouvernements de différentes provinces en faisant valoir... Nous administrons nous-mêmes un certain nombre de ces programmes en Ontario, au Québec et au Manitoba pour essayer de faire l'appariement entre les possibilités d'emploi, les nouveaux immigrants et leurs compétences. Nous sommes très actifs, mais il y a bien évidemment encore du chemin à faire. Il s'agit bien souvent de trouver les bons candidats pour les jumeler aux entreprises qui leur conviennent. Il pourrait être vraiment profitable de prendre des programmes comme E-MAP pour les étendre à l'extérieur de la Colombie-Britannique et de la profession d'ingénieur.

M. Brad Butt: Merci.

Le président: Nous passons à Mme Hughes.

Mme Carol Hughes (Algoma—Manitoulin—Kapusksing, NPD): Merci.

Je me réjouis vraiment des nouvelles recommandations que vous avez pu mettre de l'avant.

Monsieur Wilson, vous avez indiqué qu'il fallait éliminer une partie de la paperasserie. Je me demandais si vous pouviez nous en dire davantage à ce sujet. Vous en avez parlé dans vos recommandations. C'est justement ce que nous voulons savoir. Que recommandez-vous pour l'amélioration du programme actuel?

M. Mathew Wilson: Peut-être suffirait-il de revoir les programmes existants comme celui de Service Canada qui fait en sorte qu'il faut compter de quatre à six mois pour obtenir un visa de travail pour un travailleur étranger. Quant aux exigences de Service Canada qui demande notamment des plans détaillés en matière de ressources humaines et de production à venir, il convient de se demander qu'est-ce que ces gens-là connaissent de l'entreprise. Celle-ci n'est-elle pas

la mieux placée pour savoir si elle a effectivement besoin de travailleurs? Je ne sais même pas qui serait responsable de cela au sein de Service Canada, mais pourquoi un bureaucrate essaierait-il d'analyser les besoins d'une entreprise et de remettre en question ce qu'elle juge nécessaire? D'un point de vue strictement administratif, ce serait quelques-unes des améliorations à apporter selon nous. Compte tenu du temps qu'il faut consacrer à ces tracasseries, ce serait vraiment avantageux.

Bon nombre des autres améliorations que je préconiserais ne relèvent pas du contrôle du gouvernement, tout au moins pas du gouvernement fédéral. Dans bien des cas, la responsabilité en incombe aux instances provinciales qui réglementent les métiers spécialisés. Je suppose que vous ne souhaitez pas intervenir sur la plupart de ces tableaux, mais j'estime important de reconnaître que les formalités administratives et le processus d'accréditation pour une grande partie de ces métiers spécialisés sont très complexes pour les employeurs comme pour les travailleurs et leur demandent beaucoup de temps.

Mme Carol Hughes: Permettez-moi une mise au point. Je crois que ces mesures se justifient en partie du fait qu'on souhaite éviter que des employeurs fassent venir des immigrants au pays, alors que des Canadiens pourraient faire le travail. Je sais que le processus est long, et j'estime que nous devons voir ce que nous pouvons faire à ce chapitre, mais j'ajouterais qu'il faut bien comprendre qu'il s'agit ici de protéger les emplois offerts au Canada au bénéfice des travailleurs canadiens.

Mme Presseault voulait ajouter quelque chose.

Mme Carole Presseault: Je voulais seulement faire valoir le point de vue des professions réglementées. Vous avez entendu le terme « harmonisation » à maintes reprises dans nos deux exposés. C'est en effet le coeur de la question: les professions sont réglementées par les provinces.

Notre travail a consisté en grande partie à réunir tout le monde autour de la même table de telle sorte que tous utilisent les mêmes outils. Cela peut paraître plutôt simple, mais ça ne l'est pas du tout. C'est un processus complexe et difficile. Ces différentes instances sont tenues de réglementer les professions relevant de leur compétence. Elles doivent satisfaire à certaines normes provinciales. Comme il se doit, elles ne vont pas renoncer à leur mandat. La loi les oblige à le remplir. Alors, nos efforts ont surtout permis de réunir tout le monde pour qu'on s'entende sur des outils communs, ce qui servira de fondement pour l'avenir. Quant à la possibilité de créer un point d'entrée unique... il ne faut même pas y penser.

•(1615)

Mme Carol Hughes: Avant de poser ma prochaine question, je me demandais si quelqu'un d'autre souhaite intervenir relativement aux améliorations pouvant être apportées au programme. On nous a parlé des avantages pour le programme ou de l'orientation qui est prise, mais comment pouvons-nous améliorer les choses?

Mme Carole Presseault: C'est une bonne question.

À l'heure actuelle, nous ne fonctionnons pas vraiment à pleine capacité. Nous travaillons à nous donner les moyens de remplir ce genre de mandat. Cela nous serait impossible sans le soutien du programme. Une très généreuse contribution est venue appuyer nos efforts. Nous devons en faire davantage.

Plus tôt cette année, j'ai eu la chance de participer à un atelier portant sur ce sujet précis à Melbourne, en Australie. Ce fut l'occasion pour Australiens et Canadiens de se pencher ensemble sur les problèmes à régler. Comme je l'indiquais à M. Wilson, il manquait un intervenant à cette table. Les employeurs auraient dû y être représentés.

Je pense que c'est le travail qui nous attend: mobiliser tous les intervenants. J'estime que c'est une démarche essentielle. Une fois que tous les groupes ont leurs outils en main, il faut se demander comment on va les faire fonctionner et les maintenir à niveau, et comment on pourra faire participer tous les intéressés. Ce serait notre recommandation principale.

Mme Carol Hughes: Mon collègue Marc-André aurait une question à vous poser.

[Français]

M. Marc-André Morin (Laurentides—Labelle, NPD): Je voudrais demander à M. Wilson ce qu'il en pense. Personnellement, j'ai l'impression que les exigences des employeurs sont souvent trop précises.

Je donne l'exemple du biochimiste qui m'a amené de la gare au Parlement en conduisant son vieux taxi. C'est un biochimiste qui vient d'un pays du Moyen-Orient. Il a enseigné dans une université en Italie. Il doit avoir une certaine compétence quand même. Au Canada, il conduit un taxi pour la compagnie Blue Line. Il me racontait que chaque fois qu'il avait essayé de trouver un emploi dans son domaine d'activité professionnelle, il y avait toujours comme exigence d'avoir une expérience en milieu de travail au Canada.

Si on exige cela, je me demande où on s'en va. Personne ne pourra satisfaire à ces critères.

N'y aurait-il pas lieu que les employeurs révisent un peu leurs exigences?

[Traduction]

Le président: Merci. Nul doute que c'était davantage un commentaire de votre part. Je sais que M. Butt a soulevé également la question. Je ne sais pas si quelqu'un souhaite répondre.

Très brièvement, si vous voulez bien, monsieur Wilson.

M. Mathew Wilson: Je suis d'accord avec tout ce que vous avez dit. L'expérience de travail pose un véritable problème. Pour bien des entreprises, il est impossible d'embaucher ces travailleurs pour qu'ils acquièrent de l'expérience parce qu'ils n'ont pas l'accréditation requise. C'est malheureusement un cercle vicieux. C'est pourquoi je disais dans ma déclaration qu'il est important de voir plus loin que les seules exigences académiques pour tenir compte des compétences véritables et concrètes pour bon nombre de ces professions.

Je ne parle pas ici des comptables ou des médecins. Je pense aux soudeurs et aux ferblantiers — des compétences tangibles et facilement observables. Pour plusieurs de ces métiers, nous devons trouver un moyen de contourner les diplômes pour considérer les compétences elles-mêmes de telle sorte que ces travailleurs puissent tout au moins participer à une forme quelconque de programme d'apprentissage, ce qui leur évitera de repartir à zéro, comme c'est généralement le cas aujourd'hui.

Le président: Merci.

Je donne la parole à M. Daniel.

M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC): Je remercie nos témoins de leur comparution.

J'ai d'abord quelques questions d'ordre général.

Les deux groupes représentant les comptables ont réussi l'exploit d'étendre leur processus d'agrément à l'ensemble du Canada. Ce ne fut sans doute pas chose facile. Comment avez-vous procédé et comment êtes-vous parvenus à obtenir que toutes les associations provinciales rendent la chose possible? Il ne fait aucun doute que la mobilité de la main-d'oeuvre figure parmi les questions importantes que nous devons régler. Nous comptons près de 1,7 million de chômeurs et ce nombre serait réduit d'autant si tous les travailleurs avaient la possibilité de se déplacer d'une région à une autre au Canada.

• (1620)

Mme Doretta Thompson: Pour les comptables agréés, l'objectif de la mobilité totale à l'intérieur du pays est atteint depuis très longtemps. La structure de gouvernance de notre profession est fondée sur l'application de normes nationales qui sont mises en oeuvre à l'échelle des provinces. Partout au Canada, tous les aspirants CA passent le même examen au même moment. Tout le monde travaille à l'atteinte d'un même objectif. Nous avons un protocole d'entente avec les instituts provinciaux. Toutes les décisions importantes sont prises dans ce contexte.

Pour vous donner un aperçu, je vais vous parler du travail que nous effectuons actuellement aux fins de la reconnaissance des titres de compétences étrangers par le truchement de notre portail ainsi que pour la poursuite d'autres projets. Dans les différentes provinces accueillant le plus d'immigrants, nous avons choisi le grand spécialiste en la matière. Nous avons réuni tous ces experts pour examiner leurs processus respectifs. Tout a été mis en commun et nous sommes arrivés ensemble à un processus qui donne des résultats pour tout le monde. C'est ainsi que nous avons procédé.

Mme Carole Presseault: Je dirais qu'il est vraiment avantageux pour toutes les instances provinciales de conjuguer leurs efforts. Nous avons un programme national d'accréditation. Les mêmes examens nationaux sont administrés dans toutes les régions du pays. Nous appliquons les mêmes exigences à l'égard des études. Depuis plusieurs années, nous avons un régime de pleine mobilité pour la profession de CGA.

Examinons la situation du point de vue d'un comptable formé à l'étranger ou qui vient au Canada en vertu de l'un de nos accords de reconnaissance mutuelle. Si un comptable ayant obtenu son agrément ACCA en Inde, par exemple, s'installe en Colombie-Britannique, une fois qu'il est admis ici à titre de CGA, il profitera d'une mobilité totale dans toutes les provinces du Canada, à l'exception de l'Ontario où il y a encore certaines restrictions pour ce qui est de la comptabilité publique. Pour la comptabilité au sens large, un CGA peut travailler partout au Canada.

Je n'étais pas présente lors de ces négociations qui ont eu lieu il y a plus de 10 ans. On souhaitait vraiment parvenir à s'entendre, car il s'agit de processus coûteux qui exigent beaucoup de temps. Comme nous avons un programme d'agrément national uniforme, les efforts conjoints deviennent plus faciles.

M. Joe Daniel: Je vous remercie.

Je ne veux pas vous mettre sur la sellette, monsieur Wilson, mais du point de vue des manufacturiers et des exportateurs, il ne semble pas y avoir de normes pancanadiennes, que ce soit au niveau des métiers, des technologues et des techniciens, ou des ingénieurs. Est-ce que vous travaillez à l'établissement de telles normes? Comptez-vous le faire?

M. Mathew Wilson: Je peux vous dire que nous aimerions beaucoup y travailler. Nous étudions actuellement quelques-uns des modèles qui ont été élaborés par les conseils sectoriels des ressources humaines. Le Conseil des ressources humaines de l'automobile a notamment fait de l'excellent travail aux fins de l'harmonisation de l'accréditation des compétences. On ne s'intéresse pas aux titres, mais plutôt aux équivalences fonctionnelles des différents emplois.

Nous allons d'ailleurs commencer à collaborer avec les gens du conseil. Nous voudrions nous servir de leur travail pour l'étendre à d'autres secteurs afin de créer une approche pancanadienne qui contribuera à éliminer quelques-uns des obstacles. Il arrive que des choses aussi simples que le titre du poste puisse faire une différence quant aux candidats admissibles à un emploi, même si les compétences sont les mêmes. Je vous réponds donc que c'est effectivement un problème, que nous souhaitons en faire davantage et que nous parviendrons peut-être à le faire par l'intermédiaire des conseils sectoriels des ressources humaines.

M. Joe Daniel: Y a-t-il quoi que ce soit que le gouvernement puisse faire pour vous aider à mettre le processus en marche?

M. Mathew Wilson: Pourrais-je vous répondre ultérieurement à ce sujet? Il est possible que vous puissiez faire quelque chose, mais nous n'en sommes rendus qu'aux discussions préliminaires. Il y a certains changements importants qui s'annoncent par le truchement des conseils sectoriels.

M. Joe Daniel: Monsieur Wilson, vous parlez notamment dans vos huit recommandations du temps nécessaire pour faire venir des immigrants qualifiés au pays. Avez-vous des suggestions sur la façon de réduire ces délais? Je proposerais que ce soit les entreprises qui soient accréditées, en fonction de leur expérience du recrutement à l'étranger. Lorsqu'elles ont besoin de personnel supplémentaire, on pourrait en quelque sorte leur faire confiance en sachant que les règles seront respectées pour l'arrivée et le départ des travailleurs qualifiés, que leur emploi soit temporaire ou non.

●(1625)

M. Mathew Wilson: C'est une excellente idée qui aurait certes notre appui. Tout ce qui peut accélérer la procédure est souhaitable.

Je conviens que les fonctionnaires de Service Canada doivent examiner les plans de ressources humaines dans une certaine mesure, mais ne pourrait-on pas établir une norme de service qui accorderait un délai de deux semaines pour les procédures semblables? Alors, on pourrait penser à resserrer les normes de service et peut-être aussi à mener une analyse un peu moins détaillée.

Si l'entreprise indique qu'elle a besoin d'un ingénieur chimique spécialisé en peinture, qu'elle a fait des recherches et publié une annonce dans les journaux sans trouver un candidat acceptable, cela devrait être suffisant. Elle ne devrait pas avoir à fournir une tonne de documents à qui que ce soit. Le gouvernement canadien devrait croire sur parole ces entreprises qui essaient de faire avancer les choses. Il arrive que l'incapacité à faire venir un seul travailleur crée du chômage pour des dizaines d'autres personnes. C'est donc un problème grave.

Ce serait quelques-unes de nos recommandations, si cela peut vous être utile.

Le président: D'accord, merci.

Nous passons maintenant à M. Cuzner pour les cinq dernières minutes.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci à vous tous pour votre présence.

Monsieur Wilson, votre association représente un très large éventail de besoins en compétences et regroupe une multitude de composantes. La reconnaissance des titres de compétences étrangers constitue certes un grand défi, mais nous avons un problème qui perdure à l'intérieur même du pays.

Suncor et Syncrude sont les deux plus importants employeurs du Cap-Breton. Ma région peut compter sur une main-d'oeuvre très mobile. Je félicite les employeurs de l'Alberta qui accueillent actuellement des travailleurs de l'est du pays suivant différentes formules du genre une semaine à la maison et trois semaines ou un mois au travail. Mais il s'agit de voir à ce que les titres de compétences soient reconnus. Si nous parvenons difficilement à le faire d'une province à l'autre, à plus forte raison à partir de l'étranger... Vous vous attaquez peut-être à un plus gros morceau que les CA et les CGA.

Y a-t-il une province qui fait mieux que les autres, un métier spécialisé qui se tire mieux d'affaire quant à la vitesse de réaction?

M. Mathew Wilson: En toute franchise, je n'ai pas entendu beaucoup de commentaires positifs. C'est malheureusement toujours les mauvaises nouvelles que l'on reçoit. Il y en a sans doute, mais c'est effectivement un gros morceau. Il y a peut-être des provinces où ça fonctionne très bien, mais nous recevons beaucoup de plaintes de nos membres dans différents secteurs un peu partout au pays. Il est plutôt rare que des gens prennent le temps de nous appeler pour souligner le bon travail des autres.

M. Rodger Cuzner: Oui, nous en savons quelque chose.

M. Mathew Wilson: Je m'en doute bien.

Alors nous entendons surtout des plaintes. Nous n'avons pas procédé à une analyse approfondie de tous les secteurs, mais les plaintes que nous recevons sont à peu près les mêmes dans toutes les régions du pays.

M. Rodger Cuzner: Alors vous ne pouvez pas dégager une pratique qui se démarquerait ou quoi que ce soit du genre.

M. Mathew Wilson: Malheureusement pas.

M. Rodger Cuzner: Du côté des CA et des accords de reconnaissance mutuelle des titres de compétences, le projet pilote qui s'en vient pour 2012 vous amènera à travailler avec 14 pays avec lesquels vous avez déjà des ententes.

Mme Jylan Khalil: Effectivement.

M. Rodger Cuzner: Prévoyez-vous qu'il y aura reconnaissance presque automatique des titres en question lorsque le projet aura été mené à terme? Est-ce que les Canadiens pourront aller travailler aux États-Unis et est-ce que les Américains pourront venir travailler ici?

Mme Jylan Khalil: C'est déjà le cas. Nous avons une entente bilatérale avec le Mexique et avec les États-Unis. Nous voulons seulement changer le critère actuel qui exige la réussite d'un examen pour demander uniquement la réussite d'un cours avec un certain contrôle des connaissances.

M. Rodger Cuzner: Ce serait la même chose pour les Canadiens qui étudient dans ces pays, n'est-ce pas?

Mme Jylan Khalil: Oui.

M. Rodger Cuzner: D'accord.

Madame Thompson, vous avez relevé un certain nombre de points positifs à l'égard de différents aspects, ce qui s'inscrivait sans doute également dans la foulée des interventions de Carol. Nous devrions être en mesure de formuler certaines recommandations susceptibles d'améliorer la situation. Y a-t-il une chose en particulier qui vous préoccupe? Y a-t-il un moyen qui vous vient à l'esprit pour accélérer le processus?

• (1630)

Mme Doretta Thompson: Le processus lui-même?

M. Rodger Cuzner: Je vais demander à nos autres témoins de répondre également.

Mme Doretta Thompson: C'est relativement nouveau pour nous. Comme je le disais, nous y travaillons depuis deux ans à peine. Chose particulièrement intéressante, le programme allait vraiment dans le sens des besoins que nous avons déjà identifiés, tant et si bien que nos rapports avaient des titres semblables. Même notre terminologie était similaire.

Je sais qu'il y a eu bien des améliorations au fil des ans. Je pense que notre organisation en a vraiment bénéficié.

M. Rodger Cuzner: J'aimerais vous poser la même question, madame Presseault.

Mme Carole Presseault: Comme je l'ai dit dans mon exposé, une chose qu'on pourrait faire pour accélérer le processus serait de terminer notre travail d'identification des différentes instances à l'échelle internationale et de conclure plus d'accords de reconnaissance mutuelle. Il y en a quatre.

Pour la comptabilité, c'est très différent. Au Canada, mais aussi à l'échelle internationale, il y a une très grande harmonisation des normes internationales en matière de rapports. Il existe d'importantes différences dans la formation des gens, mais il faut s'attarder davantage aux résultats qu'au rendement, ou à leurs processus. Pour nous, c'est quelque chose que nous nous efforcerions de faire à tout prix.

Ce dont nous n'avons pas vraiment parlé, c'est la façon dont on peut réussir l'intégration des comptables formés à l'étranger dans la main-d'oeuvre active canadienne et nous assurer de leur réussite. Comme je l'ai dit, cela passe par des emplois de haute qualité. L'année d'expérience doit être de haut niveau et il doit y avoir des emplois qui correspondent à cette perspective, de sorte qu'ils pourront acquérir de l'expérience sur le marché canadien.

Le président: Merci.

Monsieur Wilson, voudriez-vous faire un commentaire? Si ce n'est pas le cas, nous sommes prêts à terminer. Vous pouvez commenter brièvement, si vous le désirez.

M. Mathew Wilson: Je dirais deux choses, parce qu'il ne peut y en avoir qu'une seule je suppose.

La première consiste à commencer à éliminer les barrières provinciales pour certains métiers spécialisés. Au Canada, c'est une question qui fait l'objet de bien des discussions. MEC en a parlé. Le Parlement en parle depuis longtemps. Nous devons trouver un moyen de le faire. Le modèle qui a été présenté ici aujourd'hui par les associations de comptables agréés est peut-être un modèle qu'un organisme comme MEC pourrait étudier. Essayer de regrouper certains de ces métiers d'un bout à l'autre du Canada et travailler en collaboration avec certains syndicats serait la première chose à faire.

Deuxièmement, des programmes comme E-MAP ont donné d'excellents résultats au chapitre du jumelage pour les emplois techniques. Vous avez parlé du premier emploi. Si on veut soutenir

l'industrie, attirer des gens au Canada et leur trouver un bon emploi, des programmes comme celui-là peuvent donner d'excellents résultats. Toute mesure que l'on pourrait prendre pour étendre ce genre de programmes à d'autres secteurs que celui, disons, de l'ingénierie en Colombie-Britannique serait probablement très avantageuse.

Le président: Merci beaucoup. Et merci de vos recommandations et de vos suggestions d'améliorations. Nous allons certainement y réfléchir.

Sur ce, nous allons suspendre la séance pour environ cinq minutes afin d'accueillir le prochain groupe de témoins.

• (1630)

_____ (Pause) _____

• (1640)

Le président: Nous devons commencer. Nous voulons entendre les témoignages de l'Association canadienne des ergothérapeutes, de l'Association nationale des organismes de réglementation de la pharmacie et de l'Alliance canadienne des organismes de réglementation de la physiothérapie.

Je sais que chacun d'entre vous fera une courte déclaration préliminaire. Encore une fois, si vous lisez des notes, essayez de parler un peu plus lentement pour que les interprètes puissent vous suivre, ce qui nous sera utile. Ensuite, nous passerons aux questions de divers députés.

Cela dit, est-ce Mme von Zweck qui parlera en premier? Allez-y.

Mme Claudia von Zweck (directrice générale, Association canadienne des ergothérapeutes): Mesdames et messieurs les députés, bonjour.

Je m'appelle Claudia von Zweck et je suis la directrice générale de l'Association canadienne des ergothérapeutes. Je représente plus de 12 000 ergothérapeutes de partout au Canada. Aujourd'hui, je vais vous faire part de certaines observations sur les façons dont on peut assurer un niveau adéquat de ressources humaines dans le domaine de la santé grâce au soutien durable envers les professionnels de la santé formés à l'étranger.

Comme vous le savez peut-être, le Canada n'est pas autosuffisant sur le plan de la formation: il ne produit pas assez de professionnels de la santé pour satisfaire à la demande. Depuis longtemps, il dépend en partie des diplômés des programmes de formation internationaux pour combler le manque de ressources humaines en santé. Toutefois, de nombreux professionnels immigrant au Canada sont marginalisés dans leur tentative de travailler dans leur domaine d'expertise.

Il s'agit d'une grande préoccupation dans notre secteur. Actuellement, au Canada, il y a véritablement une pénurie d'ergothérapeutes; en l'occurrence, le recrutement et la rétention de la main-d'oeuvre du secteur de la santé revêtent la plus haute importance. Les professionnels de la santé ayant suivi leur formation à l'étranger — ou PSFE — représentent une source essentielle pour répondre aux besoins en matière de main-d'oeuvre. Pourtant, ils doivent toujours affronter de nombreux obstacles lorsqu'ils tentent de travailler au Canada. Il n'y a pas de financement à long terme pour aider les PSFE à suivre des programmes de mise à niveau des compétences et de mentorat, ni de réseaux d'entraide pour accélérer leur transition vers le marché du travail.

Une des recommandations dont j'aimerais vous parler aujourd'hui porte sur l'aide financière nécessaire pour que les PSFE puissent demander des prêts étudiants. En effet, on observe que les participants à la plupart des programmes de mise à niveau des compétences ne sont pas admissibles aux programmes de prêts étudiants existants. Beaucoup de PSFE formés à l'étranger n'ont pas les moyens de défrayer les coûts des programmes de mise à niveau des compétences très utiles qui leur permettraient de s'intégrer plus tôt à la main-d'oeuvre et de contribuer ainsi au bien-être économique de notre pays.

Avant d'avancer certaines solutions, j'aimerais profiter de l'occasion qui m'est offerte pour féliciter le gouvernement du Canada pour les initiatives qu'il a déjà mises en place — ou qui sont sur le point de l'être — pour accélérer le processus d'intégration des physiothérapeutes formés à l'étranger dans le marché du travail canadien. En premier lieu, cela comprend une étude sur le marché de l'emploi que nous avons terminée en 2006, qui a révélé que les diplômés internationaux en ergothérapie qui souhaitent travailler au Canada doivent compléter avec succès un processus d'intégration complexe qui comporte plusieurs étapes, notamment satisfaire aux exigences de l'immigration canadienne; satisfaire aux critères relatifs à l'entrée en exercice de la profession; trouver un emploi d'ergothérapeute; déménager et s'établir au Canada.

Ensuite, nous avons préparé un cadre de travail sur l'accès et la reconnaissance professionnelle dans lequel on établit le processus d'obtention du permis d'exercice pour les ergothérapeutes formés à l'étranger. On y donne toutes les étapes du processus par rapport aux différentes autorités et aux différents intervenants en ergothérapie au Canada.

Puis, nous avons mis en place le Portail pour les ergothérapeutes formés à l'étranger, une passerelle d'information électronique en ligne visant à centraliser les renseignements à l'intention des ergothérapeutes qui souhaitent vivre au Canada et y exercer leur profession.

L'initiative sur laquelle nous travaillons actuellement est le Projet de préparation à la pratique et à l'examen national en ergothérapie, qui consiste à élaborer et à mettre en oeuvre un programme d'études national pour aider les diplômés internationaux en ergothérapie à exercer leur profession au Canada. Dans le cadre du projet, nous avons créé une simulation d'examen en ligne et d'autres ressources qui permettront aux diplômés internationaux en ergothérapie de se préparer en vue de l'examen national de reconnaissance professionnelle.

Ces initiatives ont eu des effets positifs, mais il y a encore des problèmes importants. Notre travail nous a permis de constater que les besoins des ergothérapeutes formés à l'étranger varient énormément; nous devons donc leur proposer des programmes de formation offrant une grande souplesse. Le temps dont les participants disposent, le financement disponible et l'engagement à participer à ce genre de programme ont une grande influence sur leur réussite. En revanche, les responsabilités concurrentielles avec lesquelles ils doivent composer au quotidien peuvent avoir des effets nuisibles.

Dans une étude menée par cinq associations professionnelles du secteur de la santé, on a découvert qu'en moyenne, il faut de trois à cinq ans à un professionnel formé à l'étranger pour obtenir la reconnaissance de ses titres de compétence et exercer sa profession au Canada. Pendant cette période, les professionnels doivent souvent occuper un emploi dit de subsistance. Un programme de mise à niveau des compétences qui serait financé adéquatement permettrait

de réduire cette période, ce qui résulterait en une intégration plus rapide de ces précieuses ressources.

• (1645)

L'Association canadienne des ergothérapeutes reconnaît d'emblée qu'il est essentiel d'avoir une main-d'oeuvre intégrée, durable et efficace pour satisfaire aux besoins de la population canadienne en matière de santé. Tout au long de leur vie, dans leur collectivité et au moment opportun, tous les Canadiens devraient avoir accès à des professionnels compétents.

Pour atteindre ce but, l'ACE demande au comité d'appuyer les recommandations suivantes. D'abord, il faut accroître l'accessibilité des programmes de mise à niveau des compétences, de mentorat et de soutien par les pairs adaptés aux différentes professions. Deuxièmement, il faut créer des programmes de formation et de soutien qui porteraient sur des questions telles que la langue, la communication et la culture canadienne; les normes relatives à l'exercice de la profession au Canada; la préparation en vue des examens d'attestation; la formation continue sur les connaissances et les compétences techniques adaptées à la profession; des renseignements sur l'obtention d'un emploi au Canada. Enfin, promouvoir et diffuser les pratiques exemplaires en matière d'embauche et d'intégration des professionnels formés à l'étranger auprès des employeurs du milieu de la santé.

C'est sur ces mots que se termine mon exposé. Je tiens à vous remercier de m'avoir permis de faire ces observations et de faire connaître les préoccupations des ergothérapeutes. Je serai heureuse de répondre à vos questions.

• (1650)

Le président: Merci.

Nous poursuivons avec notre prochain témoin, Mme Duvalko.

Mme Katya Masnyk Duvalko (chef de la direction, Alliance canadienne des organismes de réglementation de la physiothérapie): Merci.

Bonjour. Je m'appelle Katya Masnyk Duvalko, et je suis la nouvelle chef de la direction de l'Alliance canadienne des organismes de réglementation de la physiothérapie. Je commence mon troisième mois au sein de l'organisme; il me reste beaucoup à apprendre, mais je suis heureuse de vous parler de ce que je sais déjà.

Je suis heureuse d'être ici pour vous faire part de mes observations par rapport à notre expérience avec le cadre pancanadien pour la réussite et le ministère qui l'administre, RHDCC.

L'Alliance canadienne des organismes de réglementation de la physiothérapie, qu'on appelle aussi l'alliance, est un organisme-cadre, une fédération nationale des organismes de réglementation de la physiothérapie provinciaux et territoriaux qui est engagée dans la création et l'amélioration des normes d'application de la réglementation de la physiothérapie pour les physiothérapeutes. Au nom de la plupart des organismes de réglementation de la physiothérapie — la seule exception est le Québec —, l'alliance s'occupe de la gestion de l'examen de compétences en physiothérapie qui vise à évaluer si un candidat possède les compétences nécessaires pour exercer la profession de façon sécuritaire, efficace et autonome et à déterminer si la formation et les compétences des physiothérapeutes formés à l'étranger, les PFE, équivalent à celles des physiothérapeutes formés au Canada.

Actuellement, il y a environ 18 000 physiothérapeutes certifiés au Canada. La majorité d'entre eux sont en Ontario et au Québec, suivi de la Colombie-Britannique et de l'Alberta. Les statistiques les plus récentes publiées par l'ICIS, qui comprennent les données de 2009, indiquent que 12 à 15 p. 100 des physiothérapeutes certifiés ont été formés à l'extérieur du Canada. Dans l'ordre, les pays d'où proviennent le plus de physiothérapeutes formés à l'étranger sont le Royaume-Uni, l'Inde, les États-Unis, l'Australie et la Pologne. Dans le dernier rapport, il y a quelques changements de rang, mais c'est à peu près la même chose.

La province où l'on trouve la plus grande proportion de physiothérapeutes certifiés formés à l'étranger est l'Ontario, où ils forment le cinquième de la main-d'oeuvre. En Colombie-Britannique, 16 p. 100 ont été formés à l'étranger et en l'Alberta, 15,5 p. 100.

Comme je l'ai dit, dans le cadre de son mandat d'évaluation des compétences, l'alliance a deux principales fonctions: l'administration de l'examen de compétence en physiothérapie et la certification des physiothérapeutes formés à l'étranger.

J'aimerais d'abord glisser quelques mots sur le processus d'évaluation. L'examen de compétence en physiothérapie est un examen national qui comporte un volet écrit et un volet pratique. La partie écrite est offerte six fois par année et peut être passée pendant la dernière session du programme de formation, tandis que le volet pratique est offert deux fois par année et peut seulement être passé qu'une fois tous les cours en physiothérapie terminés. De plus, le candidat ne peut pas se soumettre à l'examen pratique avant d'avoir passé l'examen écrit.

Chaque année, environ 1 000 candidats en physiothérapie passent l'examen. De ce nombre, 60 p. 100 ont été formés au Canada, et 40 p. 100 ont été formés à l'étranger. Dans l'ensemble, 85 p. 100 des candidats le réussissent. Cependant, le taux de réussite varie beaucoup selon l'endroit où le candidat a été formé. Ces dernières années, les candidats formés au Canada ont réussi l'examen dans une proportion de 96 p. 100 — donc, presque tous les candidats —, comparativement à seulement deux tiers, ou 68 p. 100, du côté des candidats formés à l'étranger. L'écart est encore plus grand dans le cas de l'examen écrit. En moyenne, 94 p. 100 des candidats formés au Canada l'ont réussi, contre seulement 53 p. 100 pour les candidats formés à l'étranger. C'est un écart très important.

L'autre fonction de l'alliance est la certification des physiothérapeutes formés à l'étranger, qui consiste à déterminer si la formation et les compétences sont très semblables à celles de leurs homologues formés au Canada et s'ils ont les connaissances et les compétences requises pour passer l'examen. La profession de physiothérapeute est l'une des rares professions du secteur de la santé pour laquelle il existe un programme coordonné de certification pancanadien. La profession de pharmacien en est une autre, et d'autres encore se dirigent dans cette voie.

Chaque année, l'alliance reçoit environ 600 demandes de certification de physiothérapeutes formés à l'étranger, dont la moitié viennent de l'Inde. Les autres pays sources les plus courants sont les Philippines, l'Australie, le Royaume-Uni, les États-Unis, l'Égypte, l'Iran et le Brésil.

•(1655)

Ces dernières années, environ 40 p. 100 des candidats à la certification dont on a étudié et traité la demande étaient admissibles à passer l'examen de compétence. Un autre 40 p. 100 était admissible à ce qu'on appelle une évaluation de la formation antérieure, où l'on examine l'expérience de travail acquise ailleurs que dans le cadre de

la formation. Les candidats finiront par passer l'examen. Il faut faire plus de recherche pour évaluer, en fonction des caractéristiques de leur formation, le pourcentage de candidats qui ont réussi l'examen et qui sont parvenus à s'intégrer et à connaître du succès dans le milieu de la physiothérapie au Canada.

L'alliance s'est employée activement à chercher des façons d'améliorer ses processus d'évaluation, et RHDCC a été un précieux partenaire pendant ce processus. Nous avons pu compter sur son financement pendant de nombreuses années, d'abord grâce au premier accord de reconnaissance mutuelle conclu en 1999 — qui était conçu pour assurer la conformité en matière de mobilité de la main-d'oeuvre —, puis jusqu'à notre actuelle proposition sur le soutien, qui consiste à préparer une mise à jour de la rubrique d'évaluation des compétences, à développer une capacité en matière d'analyse des données et à adopter une approche à voies multiples pour la certification.

L'alliance est un organisme de petite taille qui ne compte que 12 employés et dont le budget financé par les membres s'élève à trois millions de dollars. Nous n'aurions jamais pu en faire autant sans votre appui.

Grâce à ces initiatives, l'alliance a vu des améliorations au chapitre de ses procédures et de la communication avec les PFE. Par exemple, grâce au financement de RHDCC, nous avons pu nous occuper de la mise à jour de notre site Web, de l'examen et de la mise à jour de tous les documents, en conformité avec les lignes directrices sur l'adaptation à la profession et l'utilisation d'un langage simple. Nous avons été en mesure de donner de la formation au personnel sur la sensibilisation aux réalités culturelles et l'amélioration de la communication. Cela nous a permis d'améliorer le soutien aux candidats et d'augmenter la satisfaction des demandeurs.

De plus, l'alliance a terminé un examen exhaustif — financé par RHDCC — de l'ensemble des activités de certification, ce qui a mené à une série de recommandations sur la mise à jour des politiques, procédures et stratégies liées à la certification. Nous nous employons actuellement à les mettre en oeuvre.

Quant au processus de subvention et de financement administré par RHDCC, l'alliance considère l'expérience comme positive. Le personnel a été accessible, empressé et a fourni de l'aide au besoin. Grâce à ce soutien et cet encadrement, nous a permis de suivre l'évolution des projets subventionnés et de les terminer rapidement et efficacement, sans que cela constitue un fardeau administratif indu pour notre très petite équipe.

Il y a encore des difficultés importantes, particulièrement au moment où nous passons des problèmes liés à la structure et aux processus — sur lesquels nous nous étions concentrés jusqu'à maintenant — aux problèmes liés aux résultats. L'alliance est consciente du changement perpétuel qui caractérise le monde de la formation des physiothérapeutes sur la scène nationale et internationale, tout comme elle reconnaît la nécessité de mettre à jour le processus de certification pour suivre cette évolution.

En ce moment, notre principale priorité est l'élaboration d'un plan analytique pour établir un lien entre les données sur la certification et les résultats d'examen, puis avec les résultats en matière d'exercice de la profession. Nous devons avoir une meilleure compréhension des obstacles qui subsistent quant à l'intégration réussie des PFE dans la main-d'oeuvre canadienne, et nous devons cerner les critères de réussite. Cela nous permettra de créer plus de programmes de formation et d'apprentissage et continuer à tirer parti des programmes de mise à niveau des compétences appropriés afin d'aider les candidats formés à l'étranger les plus à risque.

• (1700)

Le président: Avez-vous presque terminé?

Mme Katya Masnyk Duvalko: J'en suis à mon dernier paragraphe.

Le président: Très bien.

Mme Katya Masnyk Duvalko: Je suis désolée de dépasser le temps alloué. J'essaie de parler lentement.

L'alliance, comme d'autres petites organisations, est limitée dans son travail par l'insuffisance des soutiens technologiques. Des systèmes modernes de gestion de l'information et une technologie à jour pourraient grandement améliorer l'efficacité et l'efficacité de nos processus de certification et d'examen, en permettant notamment aux demandeurs d'autogérer leurs processus d'enregistrement relatifs à la certification et à l'examen en utilisant davantage les technologies orientées Web.

Dans l'avenir, nous aimerions qu'il y ait une meilleure coordination des projets au pays et un meilleur échange d'information entre les professions. Il y a encore beaucoup de chevauchement. Le personnel et le conseil d'administration de l'alliance estiment que nous ratons d'importantes occasions d'apprendre de ceux qui ont réussi à résoudre les difficultés relatives à la certification d'une autre façon que nous. Des ateliers supplémentaires, des forums de discussion et des échanges électroniques d'information, par exemple, pourraient nous aider à surmonter les obstacles qui subsistent.

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui. Nous avons hâte d'établir une collaboration et des partenariats continus et fructueux.

Le président: Je vous remercie de votre exposé.

Madame Bouchard.

Mme Carole Bouchard (directrice générale, Association nationale des organismes de réglementation de la pharmacie): Merci, monsieur le président.

Bonjour, mesdames et messieurs les députés.

C'est un grand plaisir pour moi de comparaître aujourd'hui devant le comité. Notre association comprend que le comité veut connaître notre point de vue sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers, sur la base de l'expérience acquise dans le cadre du programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Permettez-moi d'abord de vous expliquer qui nous sommes. Notre acronyme, ANORP, désigne l'Association nationale des organismes de réglementation de la pharmacie, une organisation à but non lucratif créée il y a plus de 15 ans, qui représente tous les organismes provinciaux et territoriaux de réglementation de pharmacie, dont le mandat est, comme vous le savez, de protéger le public. Notre association va bien au-delà des frontières géographiques traditionnelles et inclut les services de pharmacie des Forces canadiennes. L'un des objectifs fondamentaux de l'organisation est de permettre à

nos membres d'adopter une approche nationale pour régler les problèmes courants.

Nos membres jouent un rôle clé pour veiller à ce que des méthodes de réglementation optimales soient en place, afin d'assurer un milieu de pratique sécuritaire, dans l'intérêt de tous les Canadiens. Plus de 33 000 pharmacies ont reçu un permis de nos membres partout au pays pour pratiquer la pharmacie et exercer leurs activités dans le cadre de pratiques et exigences réglementaires précises. Les membres de l'ANORP sont responsables d'établir les exigences en matière de permis pour la pratique de la pharmacie dans leurs provinces respectives. Ils doivent également s'assurer que les personnes qui demandent des permis satisfont aux exigences de base en matière de pratique. Ces exigences sont établies par nos membres et se trouvent dans l'accord de mobilité à l'intention des pharmaciens canadiens, qui a été renouvelé en 2009.

En ce qui concerne les pharmaciens diplômés à l'étranger, en plus de devoir satisfaire aux exigences de base en matière de pratique, ils sont aussi invités d'abord à se familiariser avec les méthodes de pratique des pharmacies au Canada. Ils peuvent ensuite passer à la première étape obligatoire, soit l'évaluation des antécédents scolaires de la personne, effectuée par le Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada, ou l'Ordre des pharmaciens du Québec, pour les candidats qui font une demande dans cette province.

Lorsque les documents du candidat ont été évalués et que le niveau d'études et le domaine de connaissances ont été comparés de façon satisfaisante au programme canadien de pharmacologie, le pharmacien diplômé à l'étranger détermine qu'elle est la prochaine étape la plus appropriée. Par exemple, certaines personnes voudront s'inscrire tout de suite à l'examen national administré par le Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada. Toutefois, pour d'autres, il serait peut-être préférable de travailler d'abord à la maîtrise des compétences linguistiques en anglais et en français. Des programmes de transition en pharmacologie conçus spécialement pour les pharmaciens diplômés à l'étranger sont aussi offerts à quelques endroits au pays aux personnes qui souhaitent améliorer leurs connaissances et leurs compétences avant de se présenter à l'examen national.

Permettez-moi de revenir un peu en arrière; j'ai mentionné que même si les membres de l'ANORP ont travaillé au renouvellement de l'accord de mobilité à l'intention des pharmaciens canadiens, ils ont également établi qu'il fallait examiner les questions concernant les pharmaciens diplômés à l'étranger qui souhaitent vraiment obtenir une licence de pharmacien au Canada. Durant cette période, nos membres ont pu consulter un rapport produit dans le cadre de l'initiative intitulée « Aller de l'avant: les futures ressources humaines en pharmacie ». Cette initiative était dirigée par notre association soeur, l'Association des pharmaciens du Canada, avec le financement du gouvernement fédéral. Ce rapport se penchait particulièrement sur les obstacles et les facilitateurs à l'intégration des pharmaciens diplômés à l'étranger dans la main-d'oeuvre canadienne en pharmacie. Afin de surmonter les défis à ce chapitre, des recommandations précises ont été formulées dans ce rapport.

Pour donner suite à ces recommandations et à la nécessité d'examiner ses méthodes afin de continuer à améliorer les processus de délivrance de permis de ses membres, en particulier sur le plan de la mobilité de la main-d'oeuvre, l'ANORP s'est inscrite au programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers en 2009 afin d'obtenir du financement pour le projet que nous appelons le « Projet de portail pour les diplômés en pharmacie formés à l'étranger »

●(1705)

C'est le seul projet de l'ANORP en vertu de ce programme, même si nous en avons d'autres sous la composante de la mobilité de la main-d'oeuvre de DRHC. La présentation de notre demande coïncide avec l'élaboration par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux du cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétences étrangers.

J'aimerais vous donner quelques informations sur le projet et notre expérience relativement au programme. L'objectif global du projet est de permettre à nos membres de continuer à fournir un service équitable, accessible, transparent et rigoureux pouvant optimiser l'efficacité et l'efficience de l'enregistrement des candidats pharmaciens formés à l'étranger. Le projet vise également à normaliser ou simplifier les processus menant à l'obtention du permis d'exercer.

Le projet consiste à créer un site Web servant de point d'accès unique pour fournir de l'information claire aux diplômés en pharmacie formés à l'étranger sur le processus à suivre pour obtenir l'autorisation d'exercer la profession de pharmacien au Canada. Le financement permet aussi l'élaboration d'outils d'auto-évaluation en ligne afin d'aider les diplômés en pharmacie formés à l'étranger à évaluer leurs compétences et à déterminer s'ils sont prêts à entreprendre le processus d'obtention du permis d'exercer.

De plus, une base de données nationale commune est en cours d'élaboration et servira à créer un fichier de demandeur, à recueillir de l'informations générale et à fournir des statistiques sur l'établissement de rapports. Il est encore trop tôt pour parler des résultats du projet, puisqu'il sera mené à terme en juin 2013. Je peux toutefois mentionner que ses avantages seront considérables, car le portail est conçu dans le but d'offrir un guichet unique et une approche pancanadienne pour le permis d'exercice, de fournir un accès rapide à des informations claires et récentes sur les exigences relatives au permis d'exercer, d'aider nos pharmaciens formés à l'étranger à gérer leurs attentes en ce qui concerne la réalité de l'exercice de la profession de pharmacien et du processus d'obtention de l'autorisation d'exercer, et de les aider à déceler leurs lacunes sur le plan des compétences.

Jusqu'ici, notre expérience en ce qui concerne le programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers est très positive. Je dois souligner l'excellent encadrement fourni par les représentants gouvernementaux tout au long du processus. Nous n'avons eu aucun problème dans nos démarches, même sur le plan des exigences rigoureuses du programme en matière de rapports et de vérifications.

Notre association se réjouit de l'occasion qui nous est donnée, grâce au financement de ce projet, d'entreprendre au nom de nos membres cette initiative novatrice qui n'aurait probablement pas pu voir le jour autrement. Nous sommes impatients de poursuivre notre collaboration avec DRHC au fil de l'évolution du projet.

Avant de conclure, j'aimerais parler un peu de l'avenir. Nous croyons que l'information relative à l'offre et la demande sur le marché du travail devrait faire l'objet d'un constant réexamen. Selon ce que disent les organisations de pharmaciens et selon l'information communiquée au Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers de Citoyenneté et Immigration Canada et à Santé Canada, même si on a déjà parlé du problème de la pénurie de pharmaciens au Canada, des développements récents semblent avoir eu un impact sur le marché du travail.

En voici deux exemples: l'expansion du champ d'activité pour les pharmaciens et l'augmentation du nombre d'étudiants acceptés dans nos programmes de pharmacologie au Canada. Nous croyons qu'une

étude sur la main-d'oeuvre actuelle en pharmacie serait utile pour comprendre l'incidence de ces développements.

En conclusion, nous tenons encore une fois à vous remercier de nous avoir donné l'occasion de vous parler du programme. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

●(1710)

Le président: Nous vous remercions de votre exposé.

En tenant compte du temps dont nous disposons, nous allons donner la parole à chacun et terminer par M. Cuzner.

Commençons. Je vous ferai signe vers la fin.

Mme Carol Hughes: Parfait.

Je vous remercie beaucoup de vos exposés. Nous n'avons pas la chance de poser toutes les questions que nous voudrions poser en raison de la répartition du temps, mais je me demandais ce qu'il en est de la pénurie, étant donné que les gens s'intègrent dans la profession selon nos normes, essentiellement.

Je viens d'Elliot Lake, dans le Nord de l'Ontario, où il y a beaucoup de personnes âgées. Elliot Lake est une collectivité de retraités, et je sais que la province a exercé des pressions et que le gouvernement fédéral a fait des efforts pour tenter de limiter les temps d'attente en ce qui concerne les chirurgies, entre autres. Beaucoup de frustrations se manifestent en raison du fait que même si nous faisons beaucoup de remplacements de hanche et de genou, lorsque les gens sortent de l'hôpital, il n'y a tout simplement pas de services pour les aider à guérir rapidement.

Pourriez-vous m'expliquer ce qu'il en est de la pénurie et me dire dans quelle mesure ce programme a été mis en oeuvre? Combien de ces personnes s'intègrent dans cette main-d'oeuvre? Y a-t-il quelque chose qui empêche les Canadiens de choisir ce domaine professionnel?

Mme Claudia von Zweck: Merci. Je suis heureuse que vous reconnaissiez la valeur de la profession, et je conviens qu'il y a une pénurie d'ergothérapeutes.

Selon la répartition des ergothérapeutes au Canada, environ 95 p. 100 d'entre eux travaillent dans les régions urbaines. Il n'y a pas beaucoup d'ergothérapeutes dans les petites collectivités nordiques. Il existe donc un problème sur le plan de la répartition.

Comment pouvons-nous aider les ergothérapeutes formés à l'étranger à aller travailler dans ces régions? Nous nous sommes penchés sur les ressources que nous pouvions leur offrir et qui leur permettraient de participer au programme, s'ils vont en région, afin qu'ils n'aient pas à habiter en milieu urbain pour avoir accès aux ressources. Le programme de transition auquel nous travaillons est disponible en ligne, mais nous essayons aussi de les jumeler à des mentors dans leur collectivité afin qu'ils puissent développer leurs compétences sur place.

Je crois que c'est important. Il n'y a pas tellement de personnes qui viennent travailler au pays. Nous en avons peut-être environ 50 à 100 par année, alors nous essayons vraiment de centraliser, d'avoir un programme éducatif commun dans l'ensemble du pays et de l'offrir en ligne, car s'il y avait des programmes distincts dans chaque province, ce serait très difficile d'en gérer les coûts. Si nous le rendons le plus accessible possible, les gens pourront y participer.

• (1715)

Mme Carol Hughes: Chacun de vous pourrait-il nous dire s'il y a une pénurie dans votre profession actuellement?

Mme Claudia von Zweck: Je dirais qu'il y a des zones de pénuries, notamment dans les régions rurales et dans les provinces qui n'ont pas suffisamment de places dans les programmes d'études en ergothérapie, comme la Colombie-Britannique, la Saskatchewan et Terre-Neuve.

Mme Katya Masnyk Duvalko: En physiothérapie, il est extrêmement difficile d'évaluer la quantité de physiothérapeutes et de déterminer s'il y a ou non une pénurie. Le projet de l'ICIS sur les ressources humaines dans les professions autres que la médecine et la profession infirmière est encore tout récent. Il a fallu du temps pour élaborer les bonnes définitions et la bonne façon de recueillir cette information. Je pense que nous avons de bonnes informations au sujet de l'offre, mais pas de la demande, et qu'il faut avoir les deux éléments de cette équation pour déterminer s'il y a vraiment une pénurie. Cela dit, comme c'est le cas pour les ergothérapeutes, il existe de réels problèmes en ce qui concerne la répartition des physiothérapeutes. Les régions rurales et les régions isolées n'ont accès qu'à un ou deux physiothérapeutes praticiens, alors que les régions urbaines en ont beaucoup plus.

Je dirais que l'alliance serait vraiment favorable à d'autres travaux de planification des ressources humaines en santé pour les professions dont nous parlons, comme l'a mentionné ma collègue Carole, car actuellement, nous n'avons pas ces données. Il est impossible de répondre de manière précise à cette question.

Le président: Merci, madame Masnyk Duvalko.

Nous allons maintenant donner la parole à Mme Leitch.

Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC): Merci beaucoup de votre exposé. Il était très intéressant.

J'ai deux questions à poser qui pourraient s'adresser aux trois organisations.

D'abord, en fonction de vos interactions avec RHDCC et CIC, avez-vous des recommandations à formuler sur la question de savoir s'il devrait y avoir une seule organisation ou des organisations distinctes? Comme vous le savez, nous avons le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers avec RHDCC, et le Bureau de reconnaissance des titres de compétences étrangers. Serait-il utile que ce soit un guichet unique?

Ensuite, comme je suis moi-même une professionnelle de la santé, je suis au courant des difficultés que certaines personnes ont rencontrées lorsqu'elles sont arrivées en sol canadien. Elles se demandent pourquoi elles ne peuvent pas obtenir un emploi. Devrions-nous accorder davantage de précertification et de préautorisation d'exercer dans les pays d'origine afin que les gens soient mieux préparés lorsqu'ils arrivent en sol canadien?

Mme Carole Bouchard: Je vais répondre la première.

Je crois que vous avez demandé notre point de vue au sujet des deux organisations, DRHC et CIC. Je dirais que jusqu'ici, je n'ai pas eu de problème relativement à l'une ou l'autre, mais il est clair qu'un

guichet unique serait avantageux pour nos activités. Le fait de savoir précisément qui fait quoi et dans quelles situations pourrait aussi être utile.

Pour répondre à la deuxième question, au sujet de la possibilité d'accorder à l'étranger la précertification et la préautorisation d'exercer, nous travaillons tous dans un secteur très complexe. Ce que nous élaborons dans le cadre du projet pour les pharmaciens diplômés à l'étranger permettra à des personnes d'autres pays d'avoir accès au portail et aux outils en ligne, ce qui les aidera au moins à définir les attentes relatives au processus de reconnaissance de titres de compétences au Canada, mais également à avoir une idée de leurs lacunes sur le plan des compétences avant leur arrivée au pays.

Une autre organisation canadienne, le Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada, s'occupe des examens. Je sais que je ne peux pas parler en son nom, mais le bureau se penchera probablement sur la question de l'administration des examens à l'étranger. Encore une fois, comme il ne s'agit pas de mon organisation, je ne peux pas vraiment émettre d'hypothèses en ce sens.

Mme Claudia von Zweck: Pour répondre à votre première question concernant RHDCC et CIC, nous avons eu une très bonne collaboration avec ces deux ministères. J'estime que bien qu'ils fournissent des services complémentaires, notre expérience a toujours été très positive.

Pour ce qui est de votre deuxième question, je suis tout à fait d'accord pour dire que plus vous donnerez d'information aux gens avant qu'ils arrivent au Canada, mieux ce sera. Je pense que c'est très très important.

Nous voyons qu'il y a certaines différences dans les niveaux d'instruction en ergothérapie dans le monde; alors, les gens qui viennent d'un pays source d'immigrants doivent être prêts à devoir faire une mise à niveau de leurs connaissances pour pouvoir travailler au Canada. Nous avons préparé un portail Web dans lequel nous avons inclus un certain nombre de ressources différentes. Nous avons un outil d'autoévaluation. Nous avons des vidéos d'ergothérapeutes, montrant ce qu'ils font dans leur pratique quotidienne. Comme je l'ai dit dans mon exposé, nous travaillons sur une version abrégée de notre examen d'attestation qui donnerait aux gens une rétroaction immédiate sur les résultats qu'ils obtiendraient dans un examen semblable à l'examen d'attestation.

• (1720)

Le président: Merci.

Avez-vous des observations brèves, madame Duvalko? Sinon, nous allons terminer.

Mme Katya Masnyk Duvalko: Je n'ai rien d'autre à ajouter. Je suis d'accord.

Le président: Très bien, merci.

C'est maintenant au tour de M. Patry.

[Français]

M. Claude Patry: Merci, monsieur le président.

Madame Bouchard, je vois qu'au sujet de votre site Web, on parle de 3,7 millions de dollars. C'est vraiment un site de taille.

J'aimerais savoir combien de pharmaciens de l'étranger désirent venir travailler au Canada, combien d'entre eux se servent de cet outil et si, une fois qu'ils ont choisi de venir travailler au Canada, ils bénéficient d'une période de transition, d'apprentissage supervisé pour les préparer à exercer le métier de pharmacien ici au Canada.

Mme Carole Bouchard: Oui. Je vais vous répondre avec plaisir.

J'aimerais d'abord clarifier un point: notre projet n'est pas terminé. Le site Web n'est donc pas en fonction.

En plus du site Web, il va y avoir beaucoup de composantes. J'ai mentionné que des outils d'évaluation et une base de données seraient disponibles pour les candidats. En fin de compte, la valeur du projet couvre beaucoup de sous-éléments.

En ce qui concerne le nombre de personnes formées à l'étranger qui viennent au Canada, étant donné que l'association est constituée de collèges de pharmacie, elle n'a pas d'information directe. En effet, les gens ont recours à d'autres organisations pour passer l'examen national et faire faire l'évaluation de leurs documents. Par contre, je peux vous dire, en me fondant sur les statistiques du Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada, que le nombre de demandes soumises annuellement dans le cadre de la première étape, c'est-à-dire l'authentification des documents et la comparaison avec le programme canadien portant sur les connaissances et la pharmacie, a augmenté. Ce nombre, qui était légèrement supérieur à 800 en 2007, est passé à 1 651 en 2010. Il y a d'autres étapes par la suite, mais ça vous donne quand même un aperçu.

[Traduction]

Le président: Mike.

M. Mike Sullivan (York-Sud—Weston, NPD): Merci.

Merci d'être là.

Madame von Zweck, dans votre exposé, vous avez laissé entendre que pour les cinq domaines de la santé, y compris les ergothérapeutes, il fallait à un professionnel moyen formé à l'étranger de trois à cinq ans pour être reconnu et qu'un programme de transition bien financé permettrait de réduire cette période à un an seulement.

Pouvez-vous nous expliquer comment cela fonctionne, et s'il est vrai que tous les ergothérapeutes ont besoin de trois à cinq ans? Ou est-ce plutôt une moyenne pour les cinq professions?

Mme Claudia von Zweck: Ce ne sont pas tous les ergothérapeutes qui ont besoin de trois à cinq ans, mais comme je l'ai dit auparavant, il y a, pour certains pays sources d'immigrants, des gens qui doivent faire une certaine mise à niveau de leurs connaissances pour pouvoir exercer la profession et ils ont de la difficulté à satisfaire aux critères d'accès à la profession. Alors, durant cette période, il est possible qu'ils ne puissent pas travailler à titre d'ergothérapeute et ils occupent différents emplois. Nous voyons souvent des gens qui travaillent en garderie ou dans le secteur des services ou qui cumulent deux ou trois emplois, pour envoyer de l'argent à la maison, s'occuper de la famille, et ils n'ont tout simplement pas le temps de s'engager dans le genre de programmes de transition que nous offrons. C'est pourquoi nous disons que si ces gens pouvaient avoir des fonds pour participer à ces programmes et n'avaient pas le stress additionnel causé par le fait d'avoir à gagner un revenu en même temps qu'ils étudient, cela leur permettrait de se concentrer sur leurs études et de s'intégrer.

Les constatations préliminaires de cette même étude indiquent qu'une fois que les gens ont intégré la main-d'oeuvre, ils réussissent très bien. La difficulté, c'est cette période de transition. Et si nous pouvons faciliter cette période, nous prévoyons qu'ils pourraient réussir très bien à long terme.

• (1725)

Le président: Merci.

Nous allons poursuivre pendant quatre autres minutes avec M. Cuzner, et après, nous allons clore la réunion.

M. Rodger Cuzner: Je vais simplement poser une question et vous laissez y répondre.

Madame von Zweck, vous avez dit dans votre exposé que vous ne formiez tout simplement pas suffisamment de gens dans votre domaine pour satisfaire à la demande.

Et madame Bouchard, vous avez dit que vous avez augmenté le nombre de places dans votre profession de sorte qu'il y ait plus d'étudiants qui puissent s'inscrire et malgré cela, vous n'êtes toujours pas en mesure de répondre à la demande.

Que pouvons-nous faire? Lorsque nous avons un taux de chômage de 18 p. 100 chez les jeunes, comment pouvons-nous faire face à cette question? Oui, nous avons besoin de professionnels, mais où est la coupure entre les jeunes gens de ce pays, les occasions d'emploi qui existent et les établissements d'enseignements qui ont la responsabilité d'éveiller ces jeunes et de les développer? Où est la coupure? Est-ce que nous obtenons une bonne collaboration de la part des établissements d'enseignement? Que se passe-t-il?

Puis-je avoir vos points de vue sur cette question?

Mme Claudia von Zweck: Je dirais qu'il y a eu une augmentation du nombre de places en ergothérapie au Canada.

Par exemple, dans la province de Québec, deux nouveaux programmes ont débuté au cours des deux dernières années; en Ontario, on a augmenté le nombre de places dans un certain nombre de programmes. Mais il y a encore certaines provinces qui n'ont pas de programme, et il y a certains programmes qui comptent un très petit nombre de places, et ils sont très désavantagés.

Parmi les problèmes, je suppose, c'est que puisque ce sont des places coûteuses à subventionner, certaines personnes peuvent avoir le sentiment qu'il pourrait être plus facile de faire venir des gens d'autres pays — c'est une solution possible — ou de faire venir des gens des autres provinces. Nous travaillons avec ces provinces sur cette question; nous travaillons avec les gouvernements pour leur faire comprendre la nécessité d'avoir plus de gens dans cette profession.

Mme Carole Bouchard: Pour ajouter à cela, en un sens, cela nous ramène à la question de la planification des ressources humaines en santé et à quel point il est important de savoir exactement quels sont nos besoins et comment nous pouvons faire un suivi sur une base continue, et évaluer la situation, et corriger le tir, au besoin. Pour clarifier ce point de manière qu'il n'y ait pas de malentendu, j'ai dit que oui, depuis peu de temps, le nombre de diplômés canadiens en pharmacie a augmenté.

M. Rodger Cuzner: De combien?

Mme Carole Bouchard: Je n'ai pas le chiffre exact, parce que ce n'est pas seulement le nombre de places qui a augmenté dans chacune des facultés, mais on a également créé de nouvelles facultés de pharmacie dans certaines provinces. Par exemple, à l'Université de Waterloo, on a créé une nouvelle faculté de pharmacie il y a quelques années, et nous assisterons bientôt à la collation des grades de la première vague d'étudiants issus de cette faculté. Dans ce contexte, le rapport que nous avons eu indiquait qu'il y avait certainement une pénurie dans le domaine de la pharmacie, mais avec les récents développements, nous avons maintenant certaines indications, pas nécessairement très certaines, qu'il pourrait se produire un certain changement. C'est pourquoi nous soulevons le point selon lequel il est très important de continuer d'examiner de près cette question dans la planification des ressources humaines en santé, de sorte que nous sachions exactement quelle est la demande à laquelle nous devons répondre.

Mme Katya Masnyk Duvalko: Permettez-moi d'ajouter que le nombre de diplômés canadiens en physiothérapie semble avoir atteint un plateau au cours des dernières années; alors, nous comptons sur l'apport de physiothérapeutes formés à l'étranger pour notre croissance. Je ne peux dire pourquoi nos jeunes ne se dirigent pas vers ces secteurs, mais, historiquement, il y a toujours eu un équilibre entre le nombre de physiothérapeutes qui arrivent de l'étranger dans le cadre de notre programme d'immigration et le nombre de physiothérapeutes qui sont formés au pays.

• (1730)

Le président: Merci beaucoup.

C'est tout le temps que nous avons.

J'aimerais informer les membres du comité que la prochaine réunion aura lieu à la pièce 112-N; alors, rappelez-vous que vous devez vous rendre là-bas plutôt qu'ici.

Encore une fois, je vous remercie de vos exposés et de vos suggestions. Merci.

La séance est levée.

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

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

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

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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