



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 034



2^e SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 6 novembre 2014



Présidente

Mme Hélène LeBlanc

Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 6 novembre 2014

•(0845)

[Français]

La présidente (Mme Hélène LeBlanc (LaSalle—Émard, NPD)): Bonjour.

Je vous souhaite la bienvenue à la 34^e réunion du Comité permanent de la condition féminine.

Aujourd'hui, nous avons le plaisir d'accueillir en vidéoconférence Mme Ann Armstrong, directrice des études et chargée de cours au Business Edge, Rotman School of Management, à l'Université de Toronto.

Madame Armstrong, je vous remercie beaucoup de votre participation.

[Traduction]

Mme Ann Armstrong (directrice des études, chargée de cours, Business Edge, Rotman School of Management, University of Toronto, à titre personnel): Je vous remercie de m'accueillir.

[Français]

La présidente: Aujourd'hui, nous entendrons une présentation de 10 minutes, qui sera suivie d'un tour de questions. La réunion devrait prendre fin vers 9 h 45. Par la suite se tiendra une réunion du Sous-comité du Comité permanent de la condition féminine.

Madame Armstrong, vous avez 10 minutes pour faire votre présentation. Vous pouvez commencer.

[Traduction]

Mme Ann Armstrong: Merci beaucoup. Je suis ravie de pouvoir m'adresser à vous.

J'ai choisi deux sujets. Je sais que je n'ai que 10 minutes, alors j'aimerais premièrement me concentrer sur ce que nous pouvons ou devons faire pour que le Canada devienne un lieu accueillant pour les professionnelles formées à l'étranger. C'est mon premier sujet de discussion. Deuxièmement, j'aimerais parler du rôle du secteur sans but lucratif et de ce qu'il peut faire pour aider les femmes à prospérer au Canada. Je pense qu'il y a un lien entre les deux.

Comme vous le savez, une grande partie de notre croissance nous vient de l'immigration. Nous attirons de très talentueuses personnes au Canada. Nous avons cependant constaté que les immigrantes qui arrivent avec de nombreux titres de compétence ne réussissent pas aussi bien que les Canadiennes nées ici, notamment sur le plan du salaire. Ce problème est très sérieux, parce que nous attirons de beaux talents, mais que nous ne donnons pas à ces femmes les occasions qu'elles méritent: elles peuvent aussi contribuer au Canada.

Quand vous m'avez présentée, vous avez mentionné mon rôle de directrice des études à l'école Business Edge. Permettez-moi de prendre quelques minutes pour vous expliquer ce que nous y faisons. Je ne cherche pas à vanter le programme, mais je pense que c'est un

mécanisme qui pourrait être utilisé à l'échelle du Canada pour donner aux professionnelles formées à l'étranger le soutien qu'il leur faut.

Nous avons concentré notre programme entièrement sur les femmes, parce que la recherche de Reitz, Curtis, Elrick et d'autres a fait grande impression sur nous. Selon cette recherche, il est difficile pour les hommes professionnels formés à l'étranger de réussir ici, mais c'est encore plus difficile pour les femmes formées à l'étranger. Dans le sillage de cette recherche, nous avons déterminé qu'il fallait concevoir un programme visant à donner des conseils sur la façon de naviguer dans le milieu de travail au Canada. Je viens d'une famille établie au Canada depuis fort longtemps — nous sommes tous immigrants, mais mes origines ici remontent à un peu plus loin —, j'en suis venue à constater à quel point notre milieu de travail peut paraître différent et même étrange pour des gens d'autres pays. Il ne s'agit pas tant de leur dire comment les choses sont au Canada, mais plutôt de leur donner les règles non écrites, les règles tacites, ou tout simplement les outils qu'il leur faut pour naviguer.

Nous consacrons environ six mois à diverses activités, des cours à l'encadrement, tant sur le plan du milieu de travail que de la langue. C'est incroyable de voir comment nous pouvons prendre des personnes talentueuses dont les talents ne sont pas convenablement reconnus ici et, en une très courte période de six mois environ, faire de ces personnes découragées des membres confiants, capables de contribuer à la population active du Canada. Souvent, elles auront une promotion et, peut-être, un nouveau poste.

C'est le sous-emploi ou, en réalité, le non-emploi de personnes professionnelles talentueuses formées à l'étranger — des femmes, surtout — que nous cherchons à notre manière à résoudre. Nous avons du succès. Il serait très emballant, je crois...

Ce n'est pas un programme complexe à reproduire. Il se concentre, en fait, sur les problèmes, et sur les compétences et les talents que nous devons raffermir ou augmenter un peu. Je peux vous donner un exemple plutôt superficiel, il faut le dire, mais c'est un bon exemple.

Une de nos participantes nous a dit que personne ne répondait à ses courriels. Cela nous semblait étranger. Ses compétences linguistiques étaient excellentes. Elle avait obtenu une maîtrise en administration des affaires dans un autre pays. Nous lui avons très simplement demandé si elle voulait bien nous montrer ses courriels, car nous trouvions cela plutôt étrange. Bien entendu, au premier coup d'oeil, nous avons constaté qu'ils étaient rédigés en lettres majuscules. Complètement en majuscules — tous les mots. Elle ne savait pas qu'au Canada, cela signifie qu'on est fâché ou irrité. Dans son pays d'origine, tout est censé être écrit en majuscules. C'est un exemple très mineur, mais je pense qu'il démontre les erreurs très sérieuses qu'on peut faire sans le savoir, de manière non intentionnelle, et qui peuvent faire dérailler une carrière.

Nous travaillons vraiment à donner de l'information fondamentale sur la manière de naviguer dans le milieu du travail. Et comme je l'ai dit, nous avons véritablement du succès.

● (0850)

La raison pour laquelle je souhaite passer, dans une minute ou deux, à la question du secteur sans but lucratif, c'est que c'est un secteur où les femmes sont remarquablement surreprésentées. Dans ce secteur, les trois quarts des employés environ sont des femmes, mais malheureusement, la plupart des personnes qui occupent des postes de cadres sont des hommes.

Je vois un lien particulier entre les formidables occasions qui s'offrent et les talents que nos femmes professionnelles formées à l'étranger apportent, et la possibilité de les utiliser dans le secteur sans but lucratif, là où nous avons absolument besoin de leaders. Nous avons besoin de personnes qui sont capables de percevoir et de comprendre les injustices sociales que nous connaissons ici. Ayant eu l'honneur de travailler avec des femmes professionnelles formées à l'étranger, je sais qu'elles apportent de très diverses perspectives, le genre de diversité des façons de penser qui conviendrait très bien au secteur sans but lucratif.

Cela ne signifie pas, bien sûr, que les problèmes sont absents du secteur sans but lucratif. Il n'est certainement pas aussi diversifié que nous l'aimerions, compte tenu des valeurs du secteur ou, du moins, les valeurs auxquelles on prétend. L'un des aspects où l'on constate une lacune particulière, c'est le degré de diversité des conseils d'administration des organismes sans but lucratif.

L'une de mes collègues, Pat Bradshaw, et ses collègues ont réalisé une étude qui leur a permis de constater — et c'est très étonnant — que les conseils d'administration d'organismes sans but lucratif ne sont pas aussi diversifiés qu'on s'y attendrait, vu la nature de leur travail.

J'y ai donc vu deux sujets auxquels votre comité et d'autres personnes pourraient vraiment s'attaquer, car nous avons des talents qui ne sont pas exploités à leur plein potentiel, et nous avons des femmes professionnelles formées à l'étranger qui ne peuvent contribuer au Canada dans toute la mesure qu'elles voudraient. Il y a aussi un manque de leaders dans le secteur sans but lucratif, et conjuguer les deux me semble possible.

Il demeure la question de la discrimination systémique, cependant, et celle des écarts salariaux pour les femmes dans les deux secteurs. Mais je pense fermement que votre comité devrait en particulier se pencher sur ces aspects, car nous avons des lacunes dans le secteur sans but lucratif, et nous avons une surabondance de nouvelles Canadiennes aux nombreux talents qui veulent contribuer à notre économie.

La présidente: Je vous remercie de ce très intéressant exposé, madame Armstrong.

Nous allons entamer la première série de questions. Madame Truppe, vous avez sept minutes.

Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC): Merci, madame la présidente.

Je vous remercie, Ann, d'être là pour vous adresser à nous.

J'ai beaucoup aimé l'exemple des courriels que vous avez donné. Il est si drôle que l'usage des majuscules signifie quelque chose d'aussi différent, d'un pays à l'autre.

Vous avez dit que c'est beaucoup plus difficile pour les femmes formées à l'étranger que pour les hommes. Je pense que vous avez dit consacrer six mois à leur encadrement.

Quelle a été la plus grande difficulté que vous avez rencontrée dans le cadre de ce travail?

● (0855)

Mme Ann Armstrong: La principale difficulté que nous avons constatée — et ce n'est pas étonnant —, c'est que les gens étaient plutôt nerveux à l'idée de là où l'encadrement les emmènerait. Il y avait aussi un malaise certain — encore là, ce n'est pas étonnant — concernant l'encadrement linguistique.

Nous n'avons jamais eu comme perspective de faire des choses que les gens faisaient auparavant, comme faire disparaître les accents, et ce genre de chose. Nous n'avons pas essayé de faire ce genre de choses, car nous estimions que ce n'était pas approprié. Mais nous voulons vraiment nous assurer que tout le monde est capable de converser et de fonctionner dans la langue du milieu de travail.

L'un des problèmes que nous avons remarqués, c'est la résistance des gens devant la mesure dans laquelle les formalités semblent absentes, chez nous. Dans leurs pays d'origine, les relations avec le patron sont beaucoup plus formelles et distantes.

L'autre problème que nous avons rencontré, je dirais — et j'en ai parlé dans mon exposé —, c'est que nos participantes se demandaient réellement si elles avaient fait la bonne chose en venant au Canada et qu'il fallait leur redonner confiance en elles et leur trouver des occasions d'utiliser leurs talents et de les montrer.

Ce sont vraiment les deux difficultés que nous avons rencontrées.

Mme Susan Truppe: Merci. Ce sont donc les plus grandes difficultés que vous avez rencontrées.

Qu'en est-il ressorti de bon? Avez-vous constaté une pratique exemplaire, quelque chose qui fonctionnait vraiment bien, qui les aiderait et dont vous aimeriez nous parler?

Mme Ann Armstrong: Bien sûr.

L'une de ces choses est plutôt ce que j'appellerais un processus. Ceux et celles qui sont intervenus dans le cadre du programme ont clairement constaté certains des changements et des luttes vécus par les personnes qui sont venues, de même que le choix positif et la confiance, concernant leur venue au Canada.

Bon nombre des personnes qui participent à notre programme sont des personnes âgées dans la vingtaine, la trentaine et la quarantaine qui sont venues d'elles-mêmes. Elles recommencent à zéro après avoir eu une belle carrière ailleurs.

Je pense aussi que l'encadrement approfondi et fréquent fait partie des facteurs de succès. Chaque participante avait des rencontres fréquentes avec des personnes formées pour offrir de l'encadrement professionnel. Il y avait aussi l'encadrement linguistique, et je précise encore une fois que ce n'était pas pour les corriger, mais pour les aider à comprendre comment écrire un courriel correspondant au contexte canadien.

Ce sont les deux aspects: le processus de légitimation de leur expérience, et l'encadrement individuel, dans une très grande mesure.

Mme Susan Truppe: Quand je tenais des tables rondes à l'échelle du Canada, le mentorat était mentionné tout le temps. Le mentorat est très semblable à l'encadrement, parce que la rétroaction est directe.

Voyez-vous cela beaucoup? J'imagine qu'avec votre expérience et ce que vous faites, des femmes viennent probablement vous voir — même de jeunes femmes — pour vous consulter sur la façon de démarrer leur propre entreprise ou de devenir entrepreneure. Peut-être qu'elles ont des problèmes, entre autres sur le plan de leurs compétences financières, ou qu'elles ne savent tout simplement pas où aller.

Quels conseils leur donneriez-vous? Quels sont les problèmes dont on vous parle?

Mme Ann Armstrong: Parce que je me concentre sur les femmes professionnelles qui ont acquis leur formation à l'étranger, le problème qu'elles ont — très pratique — est généralement celui d'avoir assez de crédibilité et de crédit au Canada pour obtenir un prêt d'une banque ou d'une coopérative de crédit. Ce sont les problèmes qui surgissent.

De façon plus générale, parce que j'enseigne au programme de maîtrise en administration des affaires et au programme de commerce, j'ai des questions au sujet du mentorat. Je recommande toujours à cette fin de trouver une personne, au sein d'une organisation, qui occupe un poste supérieur au vôtre d'au moins deux niveaux.

Je pense que, par votre question, vous vouliez souligner l'importance du mentorat. Je suis très d'accord pour dire que c'est l'une des décisions les plus importantes qu'une personne puisse prendre au début de sa carrière.

Mme Susan Truppe: Oui, je suis d'accord sur le plan du mentorat, car cela a été soulevé très souvent à chaque table ronde. Les femmes et les hommes ont besoin d'une forme d'aide ou d'orientation, en cas de questions. Les gens ne savent tout simplement pas à qui s'adresser.

Je pense que vous avez aussi mentionné le financement, et cela semble important aussi.

Très rapidement, vous avez parlé du manque de leaders dans le secteur sans but lucratif. Quel serait le plus gros problème? Quel conseil donneriez-vous pour que nous puissions combler cette lacune.

Mme Ann Armstrong: Deux choses. Premièrement, je pense que tous les ordres de gouvernement pourraient en faire un peu plus pour mettre en évidence les succès du secteur sans but lucratif. Je pense que ce secteur est souvent perçu comme le cousin pauvre, alors que, selon l'économiste auquel vous parlez, il représente environ 10 % du PIB du pays. Je pense qu'on devrait porter attention à ce que fait ce secteur.

Deuxièmement, je crains que la lacune soit aussi causée en partie par l'argent. Manifestement, le secteur sans but lucratif ne paie pas,

ne peut pas payer — et certains diraient qu'il ne doit pas le faire — en fonction du taux du marché. Cela se traduit, à terme, par un manque de leaders, car les gens s'attendent à obtenir un salaire raisonnable, semblable à celui qu'ils obtiendraient sur le marché.

Cependant, le secteur sans but lucratif nous donne des occasions de faire un travail très important pour lequel la rémunération ne serait pas, ou ne devrait pas être la seule motivation.

●(0900)

Mme Susan Truppe: Excellent. Merci.

Je n'ai pas dépassé mon temps? Trente secondes.

Est-ce qu'il y a une pratique exemplaire que vous aimeriez que nous retenions aujourd'hui et qui pourrait contribuer à aider une jeune femme?

Mme Ann Armstrong: Oui. Je pense que la pratique la plus importante, pour ajouter à ce que vous avez déjà dit, c'est de créer un programme de mentorat formel qui est bien soutenu et annoncé clairement. Je veux dire par là qu'il doit être légitimé par les cadres des organisations, de sorte qu'il fasse partie du travail au quotidien et non qu'il soit perçu comme une chose curieuse ou spéciale qui laisse croire qu'on est inadéquat si on a besoin d'un mentor. Il faudrait que ce soit une manière acceptée de travailler — un élément de la vie de tous les jours au travail.

La présidente: Merci beaucoup. Vous terminez juste au bon moment.

[Français]

Madame Sellah, vous avez la parole pour sept minutes.

Mme Djaouida Sellah (Saint-Bruno—Saint-Hubert, NPD): Je vous remercie, madame la présidente.

Je vous remercie, madame Armstrong. J'avais certaines choses refoulées en moi depuis très longtemps, et là, vous venez de chatouiller les expériences que j'ai vécues avant d'arriver ici et de parler au nom de ces femmes.

Je suis médecin de formation. J'ai choisi le Québec parce que j'avais des affinités linguistiques et culturelles avec cette province. J'étais heureuse d'arriver dans un pays où l'égalité, la démocratie et la justice sont de mise. En arrivant ici, j'ai choisi le Québec. Je ne parle pas en général pour le Canada. J'étais consciente que le système était très différent de celui de mon pays d'origine. Je peux vous dire entre parenthèses que j'avais 10 ans d'expérience et que j'avais fait la guerre du Golfe comme médecin volontaire.

Veuillez m'excuser, il y a des émotions qui remontent.

Je suis très heureuse d'être ici, au Canada, et d'être arrivée là où je suis.

Dans ma bataille au niveau provincial, j'ai toujours dit que l'immigrant a 50 % du travail à faire et que c'est la même chose pour le pays d'accueil. On est d'accord pour passer par un processus parce que les valeurs culturelles des médecins étrangers — sauf les médecins des États-Unis — ne sont pas les mêmes que celles de leur pays d'accueil. Tout le monde est d'accord sur cela. Le problème, c'est qu'on se heurte non pas à des organismes gouvernementaux, mais à des corporations professionnelles. Ces corporations, malheureusement, n'ont pas les outils pour offrir un milieu favorable à l'intégration de ces médecins. J'ai toujours dit que c'est la crainte des gens qui immigrant ici et qui ne demandent qu'à être intégrés. Comme je l'ai toujours répété, ces médecins n'avaient coûté aucun cent à la nation québécoise ou au Canada.

Je me battais pour cela parce qu'il y avait une pénurie criante, qui perdure depuis des décennies au Québec. Or j'ai remarqué qu'il n'y avait pas de réelle volonté politique d'intégrer et de profiter de cette manne d'immigrants détenant des diplômes internationaux qui arrivent ici avec tous leurs acquis.

Que recommandez-vous au comité quant à la manière dont le gouvernement fédéral pourrait contribuer à améliorer le leadership et la prospérité économique de ces femmes ici, au Canada?

• (0905)

[Traduction]

Mme Ann Armstrong: Je vous remercie beaucoup, aussi bien pour votre entrée en matière réfléchi que pour votre question stimulante.

Je vous écoutais, et je pensais à certaines de nos participantes qui ont eu des débats émotifs semblables et qui nous ont aussi beaucoup aidées.

Avant de répondre à votre question, j'aimerais dire une chose. Une personne d'Afrique du Sud connue internationalement, du moins en Afrique, a raconté qu'elle était arrivée à l'aéroport Pearson et qu'elle ne pouvait comprendre pourquoi personne n'était là pour l'accueillir avec des affiches « Bienvenue au Canada ». C'était une vedette de la télévision, et elle a trouvé très dur de passer du statut de vedette de la télé à celui de personne dont les talents n'étaient pas reconnus. Je pense que nous avons tous, dans une certaine mesure, cette même expérience, dans mon cas indirectement.

Pour répondre à votre question, l'une des difficultés que je signalerais — et encore là, je ne sais pas précisément quelle administration aurait compétence —, c'est manifestement que nos divers paliers administratifs doivent veiller à ce que le cheminement des professionnels formés à l'étranger soit facilité par un processus accéléré pour qu'ils puissent pratiquer leur profession.

Nous avons eu un étudiant qui était dentiste au Liban. Il travaillait comme gardien de sécurité. Il a été l'un des deux étudiants, je pense, à réussir aux examens requis pour pouvoir retourner faire des études en dentisterie. Ce qu'il a vécu n'a évidemment rien d'exceptionnel. Il est essentiel que nous fassions tout ce que nous pouvons pour évaluer les talents et les compétences des professionnels formés à l'étranger, qu'ils soient médecins, dentistes, avocats, etc., et pour accélérer le processus. Il faut que nous ayons les systèmes de base en place pour éviter que chaque demande soit traitée comme un cas unique.

Il est clair que nous pouvons raisonnablement établir les normes précisant ce que tel type de médecin doit être capable de faire. Nous devons être capables de dire: « Voici la liste de vérification, qui comporte les compétences et les aptitudes que tel ou tel type de médecin doit posséder. » Peu importe d'où vous venez, vous avez ces compétences ou vous ne les avez pas. Je pense que cette capacité d'accélérer les choses grâce à des processus et à la collaboration avec les universités, de manière à créer des occasions... Notre programme se concentre essentiellement sur ce que les gens du système appellent les compétences non techniques, que j'appelle les compétences dures, parce qu'elles sont dures à acquérir.

En ce qui concerne les facultés professionnelles, je pense que nous avons une très belle occasion de dire: « Nous avons ici des personnes talentueuses qui veulent travailler, et nous avons besoin de médecins en particulier. »

C'est ce que je recommanderais: concevoir un processus normalisé qui se fonde sur la recherche de talents et de compétences que des professionnels d'ailleurs ont déjà.

[Français]

La présidente: Je vous remercie, mesdames Sellah et Armstrong.

Je vais maintenant céder la parole à Mme O'Neill Gordon, pour sept minutes.

• (0910)

[Traduction]

Mme Tilly O'Neill Gordon (Miramichi, PCC): Merci, madame la présidente.

Merci d'être avec nous aujourd'hui et de consacrer du temps à nous faire part de vos pensées et de vos idées.

Je veux d'abord vous féliciter pour les nombreux prix que vous avez remportés, en particulier le Graduate Teaching Excellence Award. Quiconque reçoit ce prix a toutes les raisons d'être honoré.

Je suis contente de vous entendre parler de la façon dont ces personnes qui viennent au Canada avec leur confiance, leurs talents et leur expérience, et dire qu'il nous appartient d'en profiter. Nous devons miser sur leurs talents et les mettre à profit.

Quel est le principal thème que vous voulez que le comité retire de votre présentation aujourd'hui? Vous avez certainement beaucoup de bonnes idées, mais quelle serait la principale?

Mme Ann Armstrong: Je demande avant tout au comité, de réfléchir et, surtout, d'agir en sorte que disparaissent les obstacles qui empêchent l'avancement des professionnelles d'ici formées à l'étranger. Que ce soit pour répondre à l'exemple que je viens de donner, particulièrement pour les femmes médecins, ou pour les autres professionnelles, nous devons trouver des processus et approfondir la recherche pour pouvoir annoncer à ces femmes une solution qui leur permettra non seulement de revenir au domaine où elles étaient actives, avant, dans leur pays d'origine, mais aussi d'exceller au Canada.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Merci.

Vous avez mentionné les obstacles pour les médecins, dont nous avons parlé. Quels sont les autres obstacles que d'autres immigrants, particulièrement les immigrantes, affrontent à leur arrivée ici?

Mme Ann Armstrong: Je pense que l'un des principaux est la simple ignorance, par les organisations, des talents réels des étrangères.

Je pense que l'autre obstacle important — et nous y consacrons du temps pour l'aplanir par l'éducation et l'action — est le malaise que provoque le réseautage ou simplement la méconnaissance de son importance. Il est manifeste que le réseautage aide souvent à trouver un emploi. Certains étrangers en ignorent les tenants et les aboutissants.

L'une de nos participantes, d'origine russe, a dit n'avoir jamais éprouvé de problème de réseautage dans son pays, parce qu'elle connaissait tout le monde. Je pense que c'est la raison pour laquelle nous devons consacrer plus d'efforts, non seulement pour souligner l'importance du réseautage, mais, aussi et surtout, fournir les outils et à susciter les occasions pour s'en servir.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Excellente idée, et d'une vérité tellement évidente. Quand on est chez soi, on sait à qui s'adresser, ce qui facilite considérablement les choses.

Je pense que c'est là aussi qu'intervient le mentorat, l'aide d'un guide. D'après-vous, importerait-il pour nous de mettre sur pied un programme de mentorat pour orienter les nouveaux arrivants? Il est sûr qu'on compte beaucoup de talents parmi eux, mais ils sont simplement déboussolés.

Mme Ann Armstrong: Entièrement d'accord. Nous essayons vraiment de concevoir notre travail non pas comme un programme d'établissement — beaucoup d'excellentes organisations s'occupent de ça — mais, essentiellement, comme un tremplin, qui permet, grâce au mentorat et au réseautage, et ainsi de suite, d'accéder à une carrière réussie dans le domaine de son choix.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Des programmes de mentorat seraient-ils plus utiles qu'une aide financière? Le cas échéant, pourquoi? Et comment cela?

Mme Ann Armstrong: Je crois en avoir perdu un bout. Est-ce que vous demandiez si le mentorat serait plus utile qu'une aide financière?

Mme Tilly O'Neill Gordon: Nous avons si souvent l'impression qu'il suffit d'injecter de l'argent pour résoudre un problème, mais très souvent, est-ce qu'un programme de mentorat ne serait pas plus utile que de l'aide financière? Pouvez-vous expliquer comment et pourquoi, si c'est le cas?

Mme Ann Armstrong: Il est sûr que les programmes de mentorat ne sont pas gratuits, mais dans l'hypothèse où ils existeraient, je pense qu'ils seraient plus utiles parce qu'ils donneraient des occasions de réseautage, d'instaurer la confiance en soi et ils permettraient à nos processionnelles formées à l'étranger de saisir des occasions beaucoup plus nombreuses que si elles avaient simplement reçu de l'aide financière.

• (0915)

Mme Tilly O'Neill Gordon: Nous savons que beaucoup d'entre elles arrivent ici déjà instruites, mais, en ce qui concerne les autres, avez-vous l'impression que l'instruction est essentielle pour lancer une entreprise ou participer à la prospérité économique?

Mme Ann Armstrong: Pas nécessairement. J'ai notamment observé que, parfois, les professionnelles formées à l'étranger pensent avoir besoin d'être plus instruites pour réussir au Canada. À mon humble avis, elles ont plus besoin du mentorat et du réseautage que vous avez décrits. Il est sûr que, en ma qualité de chargée de cours, je ne dénigrerai pas l'instruction, mais je pense que nous avons certainement besoin aussi du contact avec la réalité.

Pour les immigrants non instruits, l'instruction est une bonne chose, mais elle risque d'entraver l'esprit d'entreprise, ce qui serait désolant si cela arrivait. Je comprends que nous ne sommes pas tous nécessairement comme les décrocheurs de 14 ans qui transforment le monde. L'instruction est utile, mais il ne faut pas exagérer.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Je suis, moi aussi, enseignante et je ne voudrais certainement pas dénigrer l'éducation. Je ne veux sûrement pas m'engager sur ce terrain.

Mme Ann Armstrong: J'ai pensé que c'était un peu une question piège.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Ce n'était pas mon intention.

Beaucoup de femmes nous arrivent de l'étranger et il est sûr que, parmi les programmes donnés à l'étranger, nous en découvrons parfois dont le Canada pourrait s'inspirer. Quel pays ou quelle idée particulière voudriez-vous que nous imitions ou appliquions?

Mme Ann Armstrong: Je crains de ne pas connaître aussi bien ce qui se passe à l'étranger. Je sais, par exemple, que le Danemark offre

à ses arrivants une bonne formation linguistique et des cours particuliers de perfectionnement personnel. Je sais un peu ce qui se passe là-bas, mais j'hésite à improviser à partir de l'observation que je viens de faire.

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Duncan, vous disposez de sept minutes.

Mme Kirsty Duncan (Etobicoke-Nord, Lib.): Merci, madame la présidente. Merci, madame Armstrong. Je tiens vraiment à vous remercier pour votre travail qui a transformé des vies, car c'est effectivement ce qu'il fait.

Ma circonscription est l'une des plus diversifiées du pays. C'est Etobicoke-Nord, et, souvent, mes meilleures conversations, je les ai avec des chauffeurs de taxi qui peuvent être cardiologues, neurochirurgiens ou physiciens nucléaires. J'ai personnellement rencontré plus de 100 médecins formés à l'étranger. Je tiens à remercier la Dre Sellah, pour son courageux témoignage. Comme vous l'avez fait remarquer, il s'agit de médecins, d'avocats, d'ingénieurs, d'enseignants et ainsi de suite.

J'aimerais savoir comment le programme fonctionne, combien de gens sont formés; à quelle fréquence; pendant combien d'heures. Quels sont les sujets traités? Comment faites-vous le suivi?

Vous parliez d'une éventuelle recommandation pour le comité, pour l'appliquer à l'ensemble du pays. Alors, faites-nous connaître votre recommandation.

Mme Ann Armstrong: Merci beaucoup.

Nous offrons actuellement la septième ou huitième édition de ce programme et, comme vous pouvez l'imaginer, il s'est bonifié au fil des années.

Chose plutôt curieuse, les partenaires masculins des femmes nous ont notamment demandé de créer pour eux un programme, parce qu'ils étaient un peu déconcertés, je dirais dans un sens positif, par le fait que leurs partenaires, qui saisissaient une occasion fabuleuse d'apprentissage, apprenaient des choses qu'eux aussi auraient voulu savoir. Nos programmes pour les hommes et les femmes sont donc quelque peu intégrés, mais pas entièrement. Par exemple, les cours en communication sont séparés, en raison des styles différents de communication et ainsi de suite.

Le programme, en bref, dure environ six mois. Il comporte des travaux en classe et beaucoup de cours particuliers sur la carrière et la langue, comme je l'ai dit. Mais, aussi, nous favorisons beaucoup l'encadrement mutuel. Nous constatons que les petits groupes de huit ou dix personnes qui s'encadrent mutuellement se révèlent extrêmement efficaces.

Nous acceptons environ 45 personnes par session. Nous sommes en mesure de donner le programme deux fois par année. Nous avons eu le bonheur d'être généreusement financés par la province. Les participants paient essentiellement ce qu'ils peuvent. Les frais d'inscription sont minimes, mais nous accordons aussi un certain nombre de bourses. Nous faisons notre possible pour que les coûts ne soient pas prohibitifs. Nous tenons à accueillir le plus de clientèles possible. Nous ne tenons certainement pas à avoir l'impression que nous sommes les seuls, comme cela a été, à nous adresser aux professionnels formés à l'étranger qui sont en mesure de payer. Nous nous adressons à tous les professionnels formés à l'étranger qui, quelle que soit la raison, sont sous-employés ou, peut-être, se trouvent dans un cul-de-sac.

Pour nous, les promotions sont aussi un signe de réussite. Très souvent, pendant les six mois qu'ils sont avec nous, les participants quitteront un emploi qui n'est pas mal pour un emploi même meilleur que celui qu'ils avaient dans leur pays d'origine. Nous mesurons donc notre réussite en fonction des promotions.

Nous restons en contact avec tous nos participants, en employant les outils ordinaires qu'utilisent des entreprises, comme LinkedIn et ainsi de suite. Notre réseau d'anciens est dynamique, et nous faisons souvent appel à eux, pour en faire les ambassadeurs du programme. Par exemple, l'un de nos participants est maintenant encadreur dans le programme. Comme vous pouvez l'imaginer, c'est un professionnel formé à l'étranger qui a pu passer d'un excellent emploi à un emploi encore meilleur. C'est donc un modèle et un ambassadeur, qui est aussi capable d'établir un lien direct et immédiat avec nos participants. La réussite s'exprime aussi, à nos yeux, par le perfectionnement personnel.

Un paramètre un peu plus difficile à mesurer est la progression de la confiance en soi. Je ne multiplierai certainement pas les anecdotes à ce sujet, mais qu'il suffise de dire que, au fil des années que j'ai passées dans le programme, j'ai constaté une augmentation de la confiance en soi dès la première journée, qui, six mois plus tard, atteignait un niveau absolument stupéfiant. C'est vraiment utile et stimulant, parce que ces gens vont occuper un emploi dans lequel ils changeront les choses.

● (0920)

Mme Kirsty Duncan: Madame Armstrong, vous avez parlé du fonctionnement du programme, de la mesure de sa réussite, de vos 90 inscriptions par année, ce qui explique son expansion et ce qui est formidable. À quel besoin répond-il?

Mme Ann Armstrong: J'ignore comment l'estimer, mais le nombre de demandeurs ne nous permet absolument pas de les accepter tous, parce qu'ils ne sont peut-être pas prêts, personnellement, ou que, simplement, notre capacité est limitée. Mais nous soumettons tous les candidats à un processus rigoureux d'entrevue, pour nous assurer qu'ils sont mûrs pour suivre le cours, tant personnellement que professionnellement. Nous ne répondons pas à la demande, et si j'extrapole le phénomène à l'échelle du pays, compte tenu particulièrement des grands centres urbains qui accueillent beaucoup de néo-Canadiens, je suppose que la demande ne ferait pas défaut. C'est l'offre qui ne répond pas à la demande des personnes qui ont besoin de notre genre de cours.

Mme Kirsty Duncan: Alors quelle recommandation voudriez-vous voir figurer dans le rapport?

Mme Ann Armstrong: Je suis heureuse de pouvoir donner au comité une idée plus précise de nos réalisations innovantes, mais je serais vraiment ravie si, après examen, vous recommandiez, pour l'ensemble du pays, quelque chose d'analogue. Ça nous ferait plaisir,

mais ça n'a pas vraiment d'importance. L'important est que votre recommandation aboutisse à un programme qui, comme le nôtre, est un pilote à long terme, est couronné de succès, plaît, est évolutif et s'adapte à la demande, en fonction de la ville et certainement des régions rurales.

Mon espoir est vraiment qu'on recommande pour tout le pays quelque chose de semblable à ce que nous faisons, avec les modifications que vous jugerez appropriées.

Mme Kirsty Duncan: Merci.

Mme Ann Armstrong: Je vous en prie!

● (0925)

[Français]

La présidente: Je vous remercie.

Je cède maintenant la parole à Mme Crockatt, pour cinq minutes.

[Traduction]

Mme Joan Crockatt (Calgary-Centre, PCC): Merci, madame.

Je vous remercie d'être ici, madame. Je vous écoute et je suis simplement galvanisée, parce que je constate la source d'inspiration que vous devez être pour ces femmes. Vous êtes exactement ce dont elles ont besoin.

Vous savez probablement que nous avons constitué un groupe d'experts sur le leadership des femmes, qui s'est réuni sous la direction de Kelly Leitch. Il examine exactement le genre de réalisations que vous mettez en oeuvre. Je suis donc heureuse de connaître votre recette et je pense que notre recherche a montré que 88 % des entrepreneurs qui ont des mentors se maintiennent en affaires, tandis que la moitié échouent dans le cas contraire. Visiblement, cela me semble l'un des grands domaines dans lesquels nous devons persister.

L'association des immigrantes de Calgary possède un programme intéressant de mentorat pour les immigrantes en milieu de travail qui ressemble à une formation sur le tas. Faites-vous de même ou recommandez-vous de l'imiter?

Mme Ann Armstrong: L'idée est vraiment bonne. Nous essayons de faire un peu d'accompagnement au poste de travail et ainsi de suite, une fois le programme terminé. Mais je pense que plus le lien entre le mentor et son protégé est étroit, dans la réalité, c'est-à-dire en milieu de travail, plus il est efficace.

Notre programme prépare essentiellement à l'emploi, et il serait extraordinaire de le prolonger par des programmes qui permettent de faire le saut en milieu de travail.

Mme Joan Crockatt: D'accord. C'est utile aussi.

À Calgary, je crois qu'on rémunère les participantes, en leur qualité de stagiaires. Donc, en fait, vous recommandez aux gens d'entrer sur le marché du travail et de choisir dans l'organisation quelqu'un qui a leur avenir à coeur et vice versa.

Mme Ann Armstrong: Absolument.

Mme Joan Crockatt: D'accord. C'est extraordinaire.

Votre proposition de mentorat pour les hommes m'a vraiment captivée, parce que j'avais déjà rédigé une petite note à ce sujet avant que vous n'en parliez. Je pense que nous comprenons la nécessité d'offrir des mentors aux immigrants masculins, parce que nos moeurs sont différentes et que ces néo-Canadiens pourraient devoir s'adapter au nouveau rôle de leur conjointe.

Avez-vous recommandé le mentorat pour les Canadiens de souche? Avons-nous besoin de programmes qui les ciblent ou est-ce devenu inutile?

Mme Ann Armstrong: Je ne crois pas qu'ils soient inutiles, comme certains événements récents tendraient à le montrer. Mais les ressources limitées doivent aller aux personnes les plus vulnérables.

Celles dont nous parlons aujourd'hui seraient les professionnels, hommes ou femmes, formés à l'étranger. Je pense que ceux qui ne sont pas formés à l'étranger sont, comme par le passé, des hommes d'ici qui disposent probablement du plus de ressources intégrées et qui comptent certainement sur des réseaux beaucoup plus étendus. Je consacrerai donc mon temps et mes ressources financières limités à ceux qui, je pense, en ont le plus besoin, les professionnels, hommes et femmes, formés à l'étranger. Cela ne veut pas dire que le mentorat n'est pas une bonne idée, en général, mais je suppose qu'il comporte des contraintes ici.

Mme Joan Crockatt: D'accord.

Puis-je vous interroger rapidement sur l'expérience des affaires?

Dans l'Ouest, j'ai notamment constaté que beaucoup de femmes dirigent les grandes organisations sans but lucratif. C'est vraiment une promotion importante pour elles, digne de figurer dans un curriculum vitae. Elles dirigent l'YWCA, le centre des sciences, d'importantes organisations. Mais, parfois, elles ne s'aventurent pas dans le domaine des affaires ou dans la formation aux affaires, pas autant que dans les lettres et les sciences humaines.

Est-ce que vous donnez de la formation proprement dite aux affaires à vos femmes?

Mme Ann Armstrong: J'ai besoin d'une petite précision. Par « formation aux affaires », voulez-vous dire les finances et ainsi de suite?

Mme Joan Crockatt: Oui, de la formation en finance ou en collecte de fonds afin qu'elles comprennent comment les choses fonctionnent lorsqu'elles font du réseautage.

Mme Ann Armstrong: Non, nous n'offrons pas ce genre de formation. Nous nous concentrons sur les compétences, comme bien communiquer verbalement, gérer les nuances du milieu de travail ou comprendre la culture des organisations. Nous insistons beaucoup sur la communication écrite et verbale et la communication lors des activités de réseautage. Nous travaillons aussi beaucoup aux entrevues d'emploi et à la création de curriculum vitae. Ces choses comportent beaucoup plus de nuances culturelles que je ne l'aurais cru. Nous tentons essentiellement de nous assurer que les participantes sont, je ne dirais pas aptes au travail, car elles le sont, mais qu'elles possèdent les compétences dont elles ne croyaient pas avoir besoin pour être efficaces en milieu de travail.

• (0930)

Mme Joan Crockatt: Merci beaucoup. C'est fascinant.

La présidente: Merci beaucoup, madame Crockatt et madame Armstrong.

[Français]

Je cède maintenant la parole à Mme Ashton, pour cinq minutes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton (Churchill, NPD): Excellent.

Merci beaucoup, madame Armstrong, de vous être jointe à nous pour nous faire part de vos réussites et de celles de votre équipe.

Un des problèmes récurrents soulevés par les femmes venues témoigner concerne les obstacles systémiques que doivent surmonter les femmes qui désirent obtenir un poste de direction et accroître leur prospérité. Ces obstacles ont des conséquences différentes sur les immigrantes et les femmes définies par leur race — s'il y a lieu.

Un des principaux problèmes soulevés au comité et ailleurs, c'est le manque d'accès à des services de garde d'enfants et à quel point cela nuit à la carrière des femmes. Le fait de ne pas pouvoir faire de plans à long terme nuit beaucoup à leur réussite.

J'aimerais que vous nous parliez de cet aspect dans le contexte de vos activités — si c'est un problème qui est soulevé — et de ce que l'on peut faire pour corriger la situation.

Mme Ann Armstrong: Merci pour cette question.

Ce n'est pas un problème que nous explorons habituellement, quoique, comme vous pouvez l'imaginer, on nous en parle régulièrement, car les participantes au programme éprouvent les mêmes difficultés que les autres femmes du pays en matière de services de garde d'enfants. Nous ne tentons pas de trouver des solutions, car ce n'est pas vraiment de notre ressort. Mais, ce que nous faisons, c'est que nous leur parlons franchement et ouvertement de la nature de la discrimination systémique qui s'exerce au pays. Pour elles, cela constitue un fardeau supplémentaire. Je fais peut-être l'objet de discrimination, mais je ne suis pas une nouvelle Canadienne. Nous abordons cette question dans le cadre de nos conversations. Selon moi, il est essentiel qu'elles sachent ce qui les attend. Je ne veux pas que l'histoire se répète... un homme a déjà dit: « Puisque je n'ai pas connu de succès au Canada, j'ai le sentiment d'avoir laissé tomber les immigrants canadiens. » Il est extraordinaire de constater qu'il se voyait en quelque sorte comme le représentant d'un groupe. Mais, comme vous le savez, ce n'est pas une expérience atypique pour les femmes. Les femmes ont souvent l'impression d'être seules ou d'être les représentantes d'un groupe quelconque. Elles s'inquiètent alors si elles ne satisfont pas les standards externes qui leur sont imposés.

J'essaie d'être très franche avec les participants au sujet de la discrimination systémique, mais sans les décourager. Il est clair qu'elles doivent savoir à quoi s'attendre, mais elles doivent aussi apprendre à ne pas se sentir coupables, car elles devront combattre deux — voire même trois — stéréotypes: elles sont des femmes, elles sont définies par leur race et elles sont de nouvelles Canadiennes.

Bref, malgré le fait que nous ne leur en parlons pas directement, nous tentons de leur souligner les défis qui se dressent devant elles et de leur faire comprendre qu'elles risquent de devoir combattre trois stéréotypes. J'essaie de leur parler de ces obstacles sans miner leur confiance, sinon nous manquons notre objectif.

Mme Niki Ashton: Vous êtes certainement au courant qu'il y a un manque de ressources à l'extérieur des établissements d'enseignement, des ressources pour défendre les droits des immigrantes ou des femmes définies par leur race et pour les aider, que ce soit dans le milieu de travail ou pour la recherche de logement ou d'un service de garde d'enfants. On nous le répète souvent au comité. J'aimerais savoir si, selon vous, il est important d'encourager à plus grande échelle le genre de défense des droits dont pourraient profiter les femmes avec lesquelles vous travaillez et qui serait en harmonie avec la promotion de l'égalité pour les immigrantes au pays.

● (0935)

Mme Ann Armstrong: Absolument. En vous écoutant, je me suis mise à réfléchir à votre question précédente. Une des choses que nos diplômées peuvent faire et qu'elles aimeraient faire, j'en suis convaincue, c'est de devenir elles-mêmes des défenseurs des droits, comme c'est le cas dans d'autres programmes semblables. Nous leur donnons l'occasion d'assumer une certaine responsabilité et certaines sont passées de la responsabilité personnelle à la défense des droits au sein de leurs réseaux.

Je suis tout à fait d'accord avec vous. Nous avons l'occasion d'encourager ces professionnelles talentueuses, éduquées et internationales à défendre les droits des autres en notre nom. Elles jouiront ainsi d'une certaine crédibilité et pourront établir des liens solides avec les nouveaux Canadiens grâce à ce qu'elles auront appris. À mon avis, la défense des droits est un élément fondamental.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Madame Ambler, vous avez la parole pour cinq minutes.

[Traduction]

Mme Stella Ambler (Mississauga-Sud, PCC): Merci, madame la présidente.

Merci, madame Armstrong, d'avoir accepté notre invitation. C'est une discussion fascinante. Je suis ravie de pouvoir en apprendre davantage sur votre programme. C'est un programme remarquable. Vous accomplissez beaucoup pour les femmes que vous aidez.

J'aurais une brève question à vous poser. Comme faites-vous pour mesurer votre réussite?

Mme Ann Armstrong: Si je pouvais vous donner une réponse exacte, je la ferais breveter. Plus sérieusement, nous analysons le développement à long terme de nos participantes. Je me sens obligée de parler de notre gestionnaire de programme, elle-même une nouvelle Canadienne, car c'est elle qui recueille des données à long terme. Elle s'appelle Sabina Michael et elle communique avec toutes les diplômées du programme depuis qu'elle assume la direction du projet pilote.

Nous faisons essentiellement ce que font de nombreuses organisations sans but lucratif: nous analysons le succès des participantes au fil du temps. C'est une grande partie de notre travail. Nous restons en contact avec elles, nous prenons note des changements d'emploi et, si possible, nous tentons d'obtenir des données sur les modifications salariales. Nous analysons la progression des nouveaux emplois et les revenus et, de façon plus informelle, nous tentons de savoir ce qu'elles pensent de leur

situation personnelle. Ce sont essentiellement les trois mesures que nous pouvons effectuer, dont une un peu plus intuitive.

Mme Stella Ambler: Merci.

Vous avez dit dans votre exposé que les femmes doivent surmonter des obstacles dans l'économie sociale, obstacles que les hommes n'ont pas toujours à surmonter. Je me suis demandée si vous vous étiez penchés plus précisément sur la collecte de fonds. Je vous pose la question, car la collecte de fonds est une des principales activités de bon nombre d'organisations sans but lucratif et les femmes ne se sentent pas toujours à l'aise à demander de l'argent. Dans le cadre de cette étude, des témoins nous ont dit que les femmes n'affichent pas toujours la même confiance que les hommes, qu'elles ne prennent pas autant de risques.

J'aimerais que vous nous parliez de cet aspect, de la capacité à demander de l'argent.

Mme Ann Armstrong: Non, pas directement, mais les éléments d'information montrent clairement que l'approche des hommes en matière de négociation est différente de celle des femmes. Les femmes négocient comme s'il s'agissait d'une reconnaissance, alors que les hommes le font comme s'il s'agissait d'un droit. Les études le démontrent. En analysant la façon dont les gens négocient — et la collecte de fonds est une forme de négociation: je défends une cause, vous avez de l'argent, concluons une entente —, on pourrait certainement croire, selon la théorie de la négociation, que les femmes voient la collecte de fonds différemment des hommes.

Cela dit, certaines femmes excellent à la collecte de fonds. Mais, ce succès est peut-être attribuable en partie à leurs réseaux sociaux, ce qui n'a rien à voir avec un manque de confiance ou un malaise.

Vos observations, qui s'appuient sur ce que d'autres témoins vous ont dit, sont tout à fait logiques. Toutefois, je n'ai fait aucune recherche dans ce domaine. J'en connais seulement un peu sur la théorie de la négociation.

● (0940)

Mme Stella Ambler: Merci.

Vous conviendrez peut-être que les entrevues demandent le même ensemble de compétences que la négociation, car une entrevue, c'est une forme de négociation: vous offrez un emploi, c'est l'emploi que je veux.

Mme Ann Armstrong: Effectivement.

Mme Stella Ambler: Votre observation au sujet de la reconnaissance et du droit est très intéressante. Peut-être que les femmes devraient avoir un peu plus confiance en elle afin de se mettre en évidence et de pouvoir négocier avec confiance.

Vous avez vous-même utilisé ce terme à plusieurs reprises.

Mme Ann Armstrong: Oui.

La présidente: Votre temps est écoulé.

Mme Stella Ambler: Ah, d'accord. Merci beaucoup d'avoir accepté notre invitation. J'ai bien aimé notre échange.

La présidente: Je ne voulais pas vous interrompre. Il vous reste 20 secondes.

Mme Stella Ambler: Vingt secondes? Non, ça va aller.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Madame Brown, vous avez la parole pour cinq minutes.

[Traduction]

Mme Lois Brown (Newmarket—Aurora, PCC): Merci beaucoup. Je ne croyais pas avoir l'occasion d'intervenir.

Merci, madame Armstrong.

Je remplace un collègue qui voyage avec le premier ministre. Je suis ravie d'être ici.

Je suis une entrepreneuse. J'ai de l'expérience dans le milieu des affaires. Je suis toujours enchantée d'apprendre qu'il existe des occasions pour les femmes de se lancer en affaires.

Je discute souvent avec les jeunes dans les écoles. Lorsque je leur demande ce qu'ils veulent faire après leurs études et qu'ils me disent qu'ils envisagent d'aller à l'université et de se trouver un emploi, je leur demande pourquoi ils ne veulent pas créer leur propre emploi. Lorsqu'on a un emploi, c'est quelqu'un d'autre qui décide de notre lieu de travail, de notre horaire et de notre salaire. Il n'y a rien de plus merveilleux que de travailler pour soi, de façonner son avenir et de poursuivre ses rêves.

Les cérémonies d'inauguration auxquelles je participe dans ma circonscription figurent parmi les activités les plus spectaculaires et prometteuses auxquelles je pourrais participer. Outre la naissance d'un enfant, la naissance d'une entreprise, c'est la réalisation d'un rêve.

J'ai coupé le ruban lors d'une telle cérémonie à Newmarket pour l'ouverture d'un spa. Il s'agit de l'entreprise d'une immigrante arrivée au pays il y a sept ans. Elle a pris les compétences qu'elle a acquises et s'est investie dans ce projet. Elle vit un rêve rare.

Je félicite tous ceux qui se lancent en affaires, notamment les femmes qui prennent cette décision pour vivre leur rêve. C'est très stimulant.

J'aimerais revenir à votre commentaire sur la façon de faire avancer cette idée des professions. Vous savez mieux que quiconque qu'il s'agit d'une compétence provinciale. Le gouvernement fédéral a la responsabilité d'accueillir les nouveaux arrivants au pays, mais selon la Constitution, les certificats professionnels sont de compétence provinciale. Personne ne souhaite rouvrir la Constitution pour en débattre.

Souvent, les associations professionnelles adoptent des critères encore plus restrictifs pour l'attribution de certificats. En Ontario, le programme de médecins formés à l'étranger, par exemple, accueille environ 200 participants par année. Mais, on ne parle ici que de compétences académiques.

Il faudrait un peu plus de souplesse. Je conviens que ça doit se négocier. Je n'hésiterais pas à me faire opérer en Allemagne, en France ou en Angleterre, par exemple.

Pourrions-nous amorcer les discussions avec ces associations professionnelles à l'échelle du pays pour leur faire comprendre qu'un certificat délivré en Ontario devrait être accepté à Terre-Neuve ou vice versa?

Il existe 450 agences responsables de la délivrance de titres de compétences au pays. Que peut-on faire pour commencer à faire tomber ces barrières et ensuite amorcer les négociations avec d'autres pays?

● (0945)

Mme Ann Armstrong: C'est une question très difficile à répondre.

Une des recommandations du comité, du point de vue des femmes, pourrait être d'analyser les processus possibles et de déterminer quelles négociations amorcer pour s'assurer que la question des titres de compétences étrangers est traitée équitablement, tant pour les hommes que pour les femmes.

J'imagine que les professionnelles formées à l'étranger craignent un peu de se frotter aux agences responsables de la délivrance des titres de compétences. Ça vous est sûrement déjà arrivé d'aller dans un laboratoire pour une prise de sang et d'apprendre en discutant avec la technicienne qu'elle était médecin dans son pays.

Selon moi, un des moyens serait de se concentrer d'abord sur les femmes. Encore une fois, je suis consciente que cela pourrait être délicat, car les autres groupes demanderont: « Pourquoi pas nous? »

Je crois qu'il serait justifié de s'assurer d'abord que les agences responsables de la délivrance des titres de compétences traitent les femmes équitablement et qu'elles analysent correctement leurs dossiers.

J'ai remarqué que certaines professionnelles formées à l'étranger n'ont peut-être pas suffisamment confiance en elles pour faire valoir les raisons pour lesquelles elles devraient être reconnues et traitées comme des médecins, profession qu'elles occupaient dans leur pays.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

La conversation a été si intéressante, si prenante, que j'ai alloué du temps de parole à plusieurs personnes. Je pense que nous avons recueilli beaucoup d'information.

Je vous remercie beaucoup, madame Armstrong, de votre présentation et de vos interventions. Je crois que tous les membres du comité ont été enchantés d'en apprendre davantage sur votre travail, mais également sur les solutions susceptibles de procurer une plus grande prospérité ainsi qu'un meilleur leadership économique aux femmes canadiennes, notamment aux femmes nouvellement arrivées au Canada.

Voilà qui conclut cette rencontre avec notre invitée. Nous allons ensuite nous réunir dans le cadre du sous-comité.

La séance est ajournée.

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.

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.

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