



Ressources humaines et
Développement des compétences Canada

Human Resources and
Skills Development Canada



METROPOLIS

Série de conversations **14**

Progrès et défis en matière de reconnaissance des titres étrangers

RAPPORT DE LA CONVERSATION

Pour obtenir d'autres copies :

Équipe du projet Metropolis
219 Laurier Ave. 9^e étage
Ottawa, Ontario K1A 1L1

Ou visitez :

<http://www.canada.metropolis.net>

Also available in English

Papier

ISBN : 0-662-77139-7

N° de cat. : HS3-4/602-06-04F

PDF

ISBN : 0-662-77140-0

N° de cat. : HS3-4/602-06-04F-PDF

HTML

ISBN : 0-662-77141-9

N° de cat. : HS3-4/602-06-04F-HTML



METROPOLIS

Série de Conversations **14**

PROGRÈS ET DÉFIS EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES TITRES ÉTRANGERS Rapport de la Conversation

REMERCIEMENTS	2
CONTEXTE	2
PARTIE I : SUJET DE LA CONVERSATION.....	3
OBJECTIFS.....	3
PARTIE II : RAPPORT SUR LA CONVERSATION	4
OBSERVATIONS RÉCENTES CONCERNANT LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE DES IMMIGRANTS	4
STRATÉGIES FAVORISANT L'INTÉGRATION D'IMMIGRANTS QUALIFIÉS AU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	6
PRATIQUES ET APPROCHES ACTUELLES RELATIVES À L'INTÉGRATION DE TRAVAILLEURS QUALIFIÉS AU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	8
LACUNES EN MATIÈRE DE RECHERCHE ET RECOMMANDATIONS DE PRINCIPE	11
CONCLUSION.....	13
RÉFÉRENCES	14
SÉRIE DE CONVERSATION METROPOLIS	15
COMMENT COMMUNIQUER AVEC NOUS	16

Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles du projet Metropolis, ni celles de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

REMERCIEMENTS

Cette conversation a été organisée par Barbara Glover, Louis Grignon, Harjeet Lamba et Eden Thompson, de Ressources humaines et Développement des compétences, et par Howard Duncan et Duy Ai Kien, du projet Metropolis. Le présent rapport a été rédigé et établi par Louis Grignon et Harjeet Lamba. Une équipe de preneurs de notes, dont Duy Ai Kien, Sam Laryea et Eden Thompson, ont également contribué à la préparation de ce rapport.

CONTEXTE

Le 24 octobre 2003, Ressources humaines et Développement des compétences et le projet Metropolis ont organisé conjointement une conversation Metropolis sur les progrès et les défis en matière de reconnaissance des titres étrangers. À cette occasion, des fonctionnaires, des universitaires et des membres d'associations professionnelles et d'organismes non gouvernementaux ont tenu une discussion centrée sur les initiatives en cours à l'appui de la reconnaissance des titres étrangers et les difficultés s'y rattachant.

Afin que la discussion soit franche et ouverte, la conversation s'est déroulée selon la règle de Chatham House. Ainsi, les participants étaient libres d'utiliser l'information en dehors de la réunion, sans toutefois être autorisés à dévoiler l'identité des conférenciers ou des participants à la conversation.

Le présent rapport donne un aperçu de la conversation et il se compose de deux parties. La première partie du rapport est le document que les participants ont reçu avant la discussion et qui présente le contexte de la reconnaissance des titres étrangers et les objectifs de la conversation. La deuxième partie du rapport est consacrée à la conversation même et elle est divisée en fonction des thèmes clés qui sont ressortis au cours de la discussion : (1) les observations récentes concernant la performance économique des immigrants et les déterminants de leurs résultats sur le marché du travail, (2) les stratégies favorisant l'intégration d'immigrants qualifiés au marché du travail, (3) les pratiques et les approches actuelles relatives à l'intégration d'immigrants qualifiés, et (4) les lacunes en matière de recherche et les recommandations de principe.

PARTIE I

SUJET DE LA CONVERSATION

La reconnaissance des titres étrangers est considérée comme l'un des grands enjeux du marché du travail du Canada. Selon des études récentes, la non-reconnaissance des titres étrangers constitue l'un des facteurs qui concourent aux taux de faible revenu parmi les immigrants récents et à l'écart entre la rémunération des immigrants récents et celle des travailleurs nés au Canada.

Le processus de la reconnaissance des titres étrangers varie selon qu'il s'agit d'une profession réglementée ou d'un métier et selon la province ou le territoire de résidence. Les personnes qui veulent exercer une profession réglementée comme celle de médecin ou d'ingénieur doivent d'abord obtenir un permis de travail d'un organisme provincial ou territorial; dans le cas des professions non réglementées, la reconnaissance des titres et qualités est à la discrétion des employeurs.

En vue de régler le problème de la non-reconnaissance des titres étrangers, le gouvernement du Canada appuie toute une gamme de programmes axés sur l'immigration afin d'attirer davantage les immigrants qualifiés et de faciliter leur intégration à la société et au marché du travail. Le budget de 2003 prévoit des fonds de 13 millions de dollars sur deux ans pour la promotion de processus plus efficaces et transparents de reconnaissance des titres étrangers pour les professions réglementées aussi bien que non réglementées.

Pour comprendre comment supprimer le plus efficacement possible les obstacles à la reconnaissance des titres étrangers, il faudra réunir un certain nombre d'intervenants dans le domaine de l'immigration et de l'intégration des immigrants, dont les gouvernements fédéral et provinciaux, les employeurs, les organismes professionnels de réglementation, les associations professionnelles, les services d'évaluation, les établissements postsecondaires, les syndicats et les organismes non gouvernementaux. La conversation fournira l'occasion de tenir une discussion éclairée pour trouver des solutions possibles au problème de la non-reconnaissance des titres étrangers.

OBJECTIFS

Cette activité vise à mieux faire comprendre les défis en matière de politiques que pose la reconnaissance des titres étrangers. Elle permettra :

- d'examiner des façons de régler le problème de la non-reconnaissance des titres étrangers;
- de discuter des pratiques actuelles en matière de reconnaissance des titres étrangers;
- de cerner les lacunes dans la recherche et les options qui faciliteraient la reconnaissance des titres étrangers.

PARTIE II RAPPORT SUR LA CONVERSATION

OBSERVATIONS RÉCENTES CONCERNANT LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE DES IMMIGRANTS

La conversation a débuté par un exposé des récentes études sur les taux de faible revenu et la rémunération des immigrants. Cet exposé a été suivi d'une discussion axée sur les facteurs qui peuvent expliquer pourquoi les immigrants au Canada tendent à avoir un faible revenu et pourquoi leur rémunération est à la baisse.

Les récentes études font état d'une inégalité croissante entre les immigrants et les Canadiens de souche.

- Une étude portant sur la rémunération des immigrants démontre que la rémunération relative des récentes cohortes d'immigrants s'est nettement détériorée au cours de la période allant de 1980 à 2000. En 1980, compte tenu des différences d'âge et d'instruction, les immigrants récents de sexe masculin âgés de 16 à 64 ans qui travaillaient toute l'année à plein temps gagnaient en moyenne 17 % de moins que leurs homologues nés au Canada; en 2000, l'écart avait plus que doublé et atteignait 40 %. Chez les immigrantes récentes, l'écart est passé de 23 % à 45 %. Étant donné la baisse marquée de la rémunération relative au cours des deux dernières décennies, la rémunération des immigrants qui sont arrivés dans les années 90 devra croître à un taux élevé avant qu'elle n'atteigne celle des travailleurs nés au Canada. Les immigrants récents sont définis dans l'étude comme étant ceux qui ont obtenu le droit d'établissement au Canada au cours des cinq années précédant la date du Recensement.
- Une autre étude fait état d'une augmentation des taux de faible revenu chez les groupes successifs de nouveaux immigrants. Cette tendance n'était pas associée à une croissance générale des taux de faible revenu au Canada, puisque le pourcentage de personnes nées au Canada à faible revenu a diminué au cours de la même période.
- Parmi la population née au Canada, les taux de faible revenu ont baissé au cours des deux dernières décennies, alors qu'ils ont augmenté chez la plupart des groupes d'immigrants. Parmi l'ensemble des immigrants, le taux de faible revenu est passé de 14 % en 1980 à 20 % en 2000; chez les immigrants récents, il est passé de 25 % à 36 %. Par contraste, le pourcentage de personnes nées au Canada à faible revenu a régressé. Dans l'ensemble de la population née au Canada, le taux de faible revenu est tombé de 17 % en 1980 à 14 % en 2000.
- La hausse des taux de faible revenu chez les immigrants récents était généralisée : elle a été observée dans tous les groupes d'instruction, d'âge et de langue et dans tous les types de famille. Il y avait une certaine variation selon la région d'origine. Les taux de faible revenu ont progressé chez les immigrants récents d'Asie, d'Afrique et d'Europe du Sud, alors qu'ils ont chuté chez ceux des États-Unis, des Antilles, d'Europe de l'Ouest et d'Asie du Sud-Est.
- Les taux croissants de faible revenu sont fortement concentrés parmi les immigrants établis dans de grandes villes comme Toronto, Vancouver et Montréal.
- Les changements liés aux caractéristiques des immigrants telles que le pays d'origine, la langue, l'âge et la structure familiale – qui ont été considérables au cours de cette période – expliquaient moins de la moitié de la croissance des taux de faible revenu chez les immigrants entre 1980 et 2000.

- De plus, l'étude révèle que les taux de faible revenu ont fléchi, tant de façon absolue que relativement à la population née au Canada, à mesure que les nouveaux immigrants ont acquis une expérience de travail au Canada. Il y a aussi des indications selon lesquelles les cohortes plus récentes qui présentaient des taux supérieurs de faible revenu au niveau d'entrée ont vu ces taux diminuer plus rapidement que dans le cas des cohortes d'immigrants établis depuis plus longtemps, d'où un certain « rattrapage » par rapport à ces dernières.

Déterminants des résultats des immigrants sur le marché du travail

Une discussion animée sur les déterminants possibles de ces tendances a suivi l'exposé. Les participants ont offert deux types différents d'explications à l'égard de ce problème : celles qui ont trait aux caractéristiques des immigrants, et celles qui se rapportent au contexte du marché du travail canadien.

Les participants ont signalé qu'il ne fallait pas s'attaquer à la question des titres étrangers strictement du point de vue des titres scolaires. En effet, il est ressorti de la discussion qu'une stratégie d'intégration efficace doit tenir compte de questions générales relatives au marché du travail, telles que : le manque de compétence dans l'une des langues officielles du Canada, l'âge au moment de l'immigration, la concurrence accrue exercée pour l'obtention des emplois par les personnes nées au Canada et les cohortes antérieures de travailleurs immigrants, ainsi que la capacité qu'a le marché du travail canadien d'absorber de nouveaux arrivants.

Les caractéristiques des immigrants

- De nombreux immigrants, dont des diplômés d'université, sont incapables de trouver un emploi au Canada qui correspond à leurs titres et qualités et à leur formation. Certains participants ont souligné que le manque de compétence en anglais ou en français représente un important obstacle à l'activité sur le marché du travail. Bien que les données du Recensement démontrent que les immigrants estiment généralement bien maîtriser l'une des langues officielles du Canada, il arrive dans bien des cas qu'ils ne puissent parler et écrire la langue au niveau que requiert le milieu de travail hautement qualifié.
- Par ailleurs, l'âge au moment de l'immigration influe sur la performance des immigrants sur le marché du travail. La recherche démontre que les immigrants qui sont arrivés au Canada à un jeune âge obtiennent de meilleurs résultats sur le marché du travail qu'en ont les immigrants qui sont arrivés à un âge plus avancé.

Le marché du travail canadien

- Les participants ont discuté du contexte du marché du travail canadien et de ses incidences éventuelles sur l'intégration des immigrants au marché du travail. En tête de liste figurait la façon dont la main-d'œuvre d'origine canadienne, qui est de plus en plus instruite, a changé la nature de la concurrence à laquelle les immigrants font face pour l'obtention des emplois; les plus récentes cohortes d'immigrants rivalisent pour des emplois non seulement avec des Canadiens très instruits, mais également avec d'autres immigrants, particulièrement dans les villes métropolitaines où résident la majorité des immigrants.
- Les participants ont signalé que les responsables de l'élaboration des politiques doivent garder à l'esprit la capacité d'absorption du Canada au moment d'établir les niveaux d'immigration et de choisir les immigrants. Les participants ont discuté de la façon dont la régionalisation de l'immigration pouvait atténuer certaines pressions qui s'exercent sur Montréal, Toronto et Vancouver pour qu'ils accueillent de nouveaux arrivants.

- Les participants ont souligné l'importance du premier emploi au Canada pour les immigrants. Une récente étude sur les immigrants ayant une formation professionnelle en Ontario a révélé que les immigrants qui ont trouvé un premier emploi au Canada dans leur profession même ou une profession liée étaient par la suite plus susceptibles de travailler dans leur profession que ne l'étaient les immigrants qui ont travaillé dans un domaine sans rapport peu après leur établissement au pays.

STRATÉGIES FAVORISANT L'INTÉGRATION D'IMMIGRANTS QUALIFIÉS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Certains participants étaient d'avis que toute stratégie visant l'intégration des immigrants au marché du travail devait comprendre un éventail d'initiatives ayant pour objectif d'éliminer les obstacles sur le marché du travail et de combler les lacunes au chapitre des programmes. Ils considéraient ces initiatives ou ces approches comme des éléments essentiels d'une intégration efficace. Ces initiatives consistaient notamment à : amorcer le processus d'intégration à l'étranger; donner accès à des programmes de transition; encourager le gouvernement fédéral à jouer un rôle de direction; élaborer une stratégie multilatérale; enfin, faire participer activement les employeurs.

Amorcer le processus d'intégration à l'étranger

- Certains participants ont fait valoir qu'une intégration efficace au marché du travail doit commencer à l'étranger. Bien souvent, les immigrants n'ont pas les renseignements voulus pour faire des choix éclairés sur l'endroit où se réinstaller au Canada et la façon d'obtenir une évaluation officielle de leurs titres et qualités. Un portail Internet canadien, actuellement en voie d'élaboration, doit aider les éventuels immigrants à faire un choix éclairé au sujet de leur migration au Canada. L'objectif principal du portail est de fournir des renseignements sur les exigences provinciales relatives à l'autorisation d'exercer, le marché du travail local dans les différentes collectivités canadiennes, les cours offerts par les établissements d'enseignement, ainsi que les organismes communautaires qui offrent des services d'intégration.
- Certains participants ont suggéré d'utiliser les réseaux universitaires et professionnels à l'étranger pour diffuser des renseignements aux éventuels immigrants sur le marché du travail et les procédures d'obtention de l'autorisation d'exercer.
- Les participants ont insisté sur le fait que les immigrants doivent absolument avoir des renseignements clairs, exacts et actuels sur le marché du travail canadien et connaître le processus d'évaluation des titres avant de venir au Canada. Ces renseignements aideront les immigrants non seulement à faire des choix éclairés sur l'opportunité d'immigrer au Canada et l'endroit où s'établir, mais également à forger des attentes réalistes à propos des perspectives d'emploi dans leur champ d'études.
- On a mentionné que l'Australie, par exemple, procédait maintenant à l'évaluation des connaissances linguistiques (de base et liées à la profession) et des compétences professionnelles avant d'accorder le droit d'établissement. Les résultats des migrants qualifiés au chapitre de l'emploi se sont améliorés depuis que l'Australie a modifié sa politique d'immigration vers la fin des années 90.
- De plus, l'Australie intègre les immigrants selon une approche ouverte sur le monde. En effet, elle a élaboré, en collaboration avec des établissements d'enseignement australiens et étrangers, des modules de cours (p. ex., dans la profession infirmière) à l'intention des éventuels immigrants en Australie. Ces derniers peuvent ainsi suivre des cours qui mènent à un grade australien avant d'immigrer. Pour l'Australie, cette stratégie est une façon efficace de choisir les immigrants et de les intégrer au marché du travail.

Donner accès à des programmes de transition

- L'expérience des participants démontre que les programmes de transition permettent de combler les lacunes une fois que les immigrants ont fait évaluer leurs titres scolaires et leurs compétences linguistiques. Les programmes de ce genre leur permettent d'acquérir une expérience de travail canadienne dans le contexte de leur profession, d'obtenir une formation axée sur la terminologie et le milieu professionnels, et de suivre des cours de perfectionnement.
- Les participants ont signalé que, bien qu'il existe des programmes de transition qui permettent de combler les lacunes pour certaines professions et dans un certain nombre de provinces, ils sont parfois élaborés de manière ponctuelle et ne sont pas durables, faute de fonds.

Encourager le gouvernement fédéral à jouer un rôle de direction

- Beaucoup de participants ont fait valoir que le leadership du gouvernement fédéral est nécessaire pour combler les lacunes en ce qui a trait aux services d'intégration des immigrants. On a suggéré que Ressources humaines et Développement des compétences (RHDC) et Citoyenneté et Immigration (CIC) dirigent l'élaboration d'une approche nationale concernant la reconnaissance des titres étrangers. Les participants s'entendaient pour dire que la réunion à venir au cours de laquelle des responsables fédéraux, provinciaux et territoriaux doivent discuter de stratégies coordonnées de reconnaissance des titres étrangers représentait un pas dans la bonne direction.
- Les participants ont laissé entendre que le gouvernement fédéral, à titre du plus grand employeur au Canada, doit donner l'exemple en ce qui concerne l'embauche et la formation des immigrants. Bien qu'il faille actuellement être citoyen canadien pour occuper un emploi dans le secteur public, les participants ont recommandé plusieurs initiatives, dont des programmes de stage, de mentorat et d'observation au poste de travail, qui feraient connaître le secteur public aux résidents permanents. Ces programmes permettraient aux immigrants d'acquérir une expérience de travail canadienne nécessaire et d'apprendre à connaître les pratiques utilisées dans le milieu de travail canadien. Ces occasions aideraient les immigrants à se sortir du cycle « pas d'expérience, pas de travail » qui les empêche de trouver un emploi dans leur domaine.

Élaborer une stratégie multilatérale

- On a laissé entendre qu'il fallait un effort concerté des divers intervenants, tels que tous les ordres de gouvernement, les organismes non gouvernementaux, les employeurs, les associations professionnelles et les organismes d'attribution des permis, pour élaborer une approche nationale plus efficace vis-à-vis de la reconnaissance des titres étrangers. Des démarches sont déjà entreprises à l'échelle nationale à cet égard.
- Certains participants ont attribué le manque de coordination des services aux immigrants en partie au chevauchement des secteurs de compétence gouvernementale en matière d'immigration et de services aux immigrants. Néanmoins, les participants étaient d'avis qu'il était possible de concevoir un système plus coordonné tout en tenant compte du partage des responsabilités aux termes des ententes fédérales-provinciales-territoriales sur l'immigration.
- Les participants s'accordaient pour dire que l'intégration des immigrants ayant des titres officieux (c.-à-d. des connaissances ou des compétences acquises par une expérience de travail) pose aussi un problème. Les employeurs tendent à être prudents et à accorder peu de valeur aux expériences de travail étrangères des immigrants et à leurs autres expériences d'apprentissage éventuellement pertinentes.

Reconnaissance des titres étrangers

- Certains participants ont laissé entendre que les examens des compétences constituent une solution de rechange attrayante à l'évaluation des titres scolaires. Alors que cette dernière méthode consiste à évaluer les titres étrangers des immigrants en vue de déterminer l'équivalence scolaire canadienne, les examens des compétences permettent d'évaluer ce qu'une personne sait et peut faire. C'est peut-être une façon de mieux déterminer si les immigrants ont les compétences et les connaissances voulues pour accomplir une tâche ou un travail donné avec succès. Les examens des compétences sont plus répandus aux États-Unis qu'ils ne le sont au Canada puisque la valeur des titres américains varie beaucoup. Les examens des compétences peuvent cependant poser problème lorsqu'ils sont involontairement biaisés au plan culturel. De plus, ce processus est plus coûteux que ne l'est l'évaluation des titres.

Faire participer activement les employeurs

Les participants jugeaient nécessaire que les gouvernements travaillent en partenariat avec les employeurs dans le cadre de la stratégie visant à améliorer l'accès des immigrants au marché du travail.

- Ils étaient d'avis que les employeurs pouvaient contribuer davantage à intégrer les immigrants au marché du travail en leur offrant : (1) une formation et une expérience de travail; (2) des programmes de mentorat et de stage.
- On a suggéré plusieurs façons dont les gouvernements pouvaient encourager la participation active des employeurs, par exemple : offrir des incitations aux employeurs; les sensibiliser aux avantages de la diversité en milieu de travail; enfin, élaborer des stratégies de communication ou de relations publiques destinées à contrer les attitudes et les stéréotypes négatifs vis-à-vis des immigrants.

PRATIQUES ET APPROCHES ACTUELLES RELATIVES À L'INTÉGRATION DE TRAVAILLEURS QUALIFIÉS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les participants des ministères fédéraux et provinciaux se sont fait part les uns aux autres de leur approche en matière d'intégration des immigrants au marché du travail et de leurs idées sur des initiatives axées sur la reconnaissance des titres étrangers. Ils ont discuté des points forts et des faiblesses de ces initiatives et de la façon de les améliorer pour que les immigrants obtiennent de meilleurs résultats sur le marché du travail.

Initiatives provinciales

- Plusieurs provinces se sont attaquées aux questions liées à l'intégration au marché du travail des travailleurs de formation étrangère en lançant des programmes visant à pallier la non-reconnaissance des titres étrangers. La conversation a surtout porté sur les initiatives de la Colombie-Britannique et du Québec.
- Le gouvernement de la Colombie-Britannique, en collaboration avec un certain nombre de partenaires (organismes de réglementation, établissements postsecondaires, organismes non gouvernementaux et autres ministères), met en œuvre une approche « systémique » vis-à-vis de l'intégration des immigrants au marché du travail. Les éléments de cette stratégie consistent à offrir des possibilités d'acquérir une expérience de travail professionnelle, à donner une formation aux immigrants qui ont reçu une formation à l'étranger, à revoir les politiques et les procédures de réglementation des professions, ainsi qu'à mieux faire comprendre les problèmes associés aux titres et qualifications étrangers et les réalités du marché du travail. En outre, le gouvernement de la Colombie-Britannique a mis en œuvre une campagne de relations publiques en vue de sensibiliser les employeurs, les travailleurs et d'autres intervenants aux avantages de la diversité en milieu de travail.

- Les programmes qui s'adressent aux immigrants en Colombie-Britannique comprennent : (1) un programme pilote pour les ingénieurs de formation d'étrangère, (2) un programme pilote de transition vers la profession d'infirmière, et (3) un programme de prêts aux immigrants. Ces programmes sont notamment axés sur le renforcement des capacités, les services d'information, la constitution de réseaux et le courtage.
- Le gouvernement du Québec reconnaît qu'il faut en faire plus pour aider les immigrants à réaliser leur plein potentiel sur le marché du travail et pour faciliter leur intégration rapide et harmonieuse à la société québécoise. De nombreux nouveaux arrivants éprouvent des difficultés à trouver un emploi et à convaincre les employeurs et les organismes de réglementation de reconnaître leur formation ou autres expériences d'apprentissage éventuellement pertinentes.
- De 1995 à 1997, le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration a tenu des consultations avec les principaux intervenants à propos de la reconnaissance des titres acquis hors Québec. Lors de ces consultations, les participants ont fait état des obstacles auxquels les immigrants au Québec se heurtent sur le marché du travail et ils ont suggéré un certain nombre de mesures que la province pouvait prendre pour les éliminer. Trois recommandations clés sont ressorties des consultations : 1) offrir plus d'information aux immigrants, 2) accroître l'accès à des programmes de formation et de stage, et 3) renforcer les partenariats entre les organismes dans le domaine de l'évaluation et de la reconnaissance des titres étrangers. Bien qu'on ait demandé aux participants d'examiner la façon dont ils pouvaient mettre ces recommandations en pratique au sein de leur organisme respectif, aucune d'entre elles n'a fait l'objet d'un engagement ferme. Ce manque d'engagement a pour effet de limiter les progrès réalisés. Toutefois, l'un des résultats positifs des consultations menées auprès des intervenants a été la possibilité d'en arriver à une entente sur la nature des obstacles et des solutions possibles à l'intégration des immigrants au marché du travail québécois.
- En 2002, le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration a adopté une nouvelle approche relative à l'intégration des immigrants, caractérisée par le désir de s'associer à des partenaires à la recherche de solutions. Un plan d'action a été établi en partenariat avec le Conseil interprofessionnel du Québec, l'Office des professions du Québec, Emploi-Québec, le ministère de l'Éducation et le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les personnes immigrantes. Pour faciliter l'intégration des immigrants très instruits au marché du travail, le ministère et ses partenaires ont adopté une approche à trois volets qui consiste à : 1) renseigner les éventuels immigrants sur l'accès aux professions et aux métiers réglementés; 2) améliorer la reconnaissance de l'apprentissage antérieur; 3) accroître l'accès à la formation, y compris à des programmes de transition.
- La province de Québec a mis en œuvre des programmes de transition à l'intention des immigrants ayant reçu une formation à l'étranger dans des domaines tels que les soins infirmiers, la médecine et le génie. On attribue à un programme particulier le mérite d'avoir augmenté nettement le taux de réussite des médecins de formation étrangère aux examens médicaux. Toutefois, le plus difficile est de répondre à la demande de programmes de transition au Québec; en effet, il y a bien plus d'immigrants qui ont besoin de cours pour « compléter » leurs titres et qualités qu'il y a de places dans les programmes. Toutefois, certains participants ont mentionné qu'il pourrait être difficile d'accroître le nombre de programmes de transition parce qu'ils coûtent cher et qu'ils sont difficiles à coordonner parmi les divers intervenants. Néanmoins, ces programmes peuvent représenter une façon efficace de « récupérer » l'important bassin de compétences sous-utilisées des immigrants.

Initiatives fédérales

- Au niveau fédéral, *la stratégie d'innovation du Canada* traduit l'intention du gouvernement de collaborer avec les provinces et les territoires et d'autres intervenants à réduire les obstacles à l'intégration des immigrants au marché du travail. À l'appui de cet objectif, Ressources humaines et Développement des compétences (RHDC) a affecté 25 millions de dollars sur cinq ans au dossier de la reconnaissance des titres étrangers dans les professions réglementées et 10 millions de dollars, dans le cas des professions non réglementées.
- RHDC s'affaire à mettre sur pied le programme de reconnaissance des titres étrangers (RTE), l'objectif étant d'élaborer une approche pancanadienne cohérente en matière de RTE.
- Dans le volet des professions réglementées, RHDC travaille avec de nombreux ministères fédéraux, de façon bilatérale et multilatérale avec les provinces et les territoires, de même qu'avec un consortium national d'organismes de réglementation. Le volet des professions réglementées a pour priorité les professions où des pénuries de main-d'œuvre ont été relevées, telles que le génie, la profession infirmière et la médecine. Dans le volet des professions non réglementées, RHDC travaille avec les employeurs par le truchement de conseils sectoriels.
- On a souligné l'importance de dégager un consensus parmi les divers intervenants avant d'élaborer un cadre national de reconnaissance des titres étrangers.
- Les participants ont reconnu que les efforts que déploie actuellement le gouvernement fédéral témoignent de la volonté politique d'élaborer une approche nationale en matière d'intégration des immigrants. Toutefois, certains participants ont déploré le fait que trop peu a été accompli depuis l'annonce, dans le dernier budget, des initiatives axées sur la reconnaissance des titres étrangers. Les participants craignaient que l'absence de progrès plus rapides ne mine les efforts de concertation déployés jusqu'à maintenant à l'échelle du Canada. Les participants considéraient que la réunion fédérale-provinciale-territoriale à venir sur la reconnaissance des titres étrangers était l'occasion de donner suite à l'engagement qu'a pris le gouvernement d'améliorer l'intégration des immigrants au marché du travail.
- On a mentionné que le Canada amorce une période de grands changements sociaux et économiques. Ces changements auront des incidences sur le secteur public. Les facteurs suivants influenceront sur la dotation en personnel des emplois dans le secteur public : (1) le vieillissement de la population; (2) le besoin croissant de recourir à l'immigration en tant que source de main-d'œuvre; (3) la demande grandissante de travailleurs hautement qualifiés.
- En outre, étant donné le profil démographique de la fonction publique, la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) fait face à la difficulté de recruter suffisamment de personnes qualifiées pour accomplir son travail. On estime qu'à peu près 47 % des fonctionnaires seront admissibles à la retraite au cours des dix prochaines années.
- Il a été question de l'engagement qu'a pris la CFP de créer une fonction publique diversifiée et représentative. *Faire place au changement* est l'initiative actuelle clé qui vise à accroître la participation des minorités visibles à la fonction publique fédérale. Un nombre considérable d'immigrants récents, dont bon nombre appartiennent à des groupes de minorité visible, peuvent éventuellement bénéficier de ce programme.

- En outre, les participants ont recommandé d'apporter des améliorations aux programmes fédéraux afin de faciliter l'arrivée des immigrants sur le marché du travail. Pour aider les immigrants à apprendre la terminologie propre à leurs besoins d'emploi, on a suggéré d'intégrer un volet linguistique lié à la profession aux Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC). À l'heure actuelle, les CLIC ne fournissent aux nouveaux arrivants qu'un enseignement linguistique de base en anglais ou en français.

LACUNES EN MATIÈRE DE RECHERCHE ET RECOMMANDATIONS DE PRINCIPE

Lacunes en matière de recherche

Tout au long de la conversation, les participants ont suggéré des secteurs de recherche qui permettraient de mieux nous faire comprendre les questions qui se rattachent à l'intégration d'immigrants qualifiés au marché du travail. Il s'agit notamment des secteurs suivants :

- L'offre accrue de travailleurs canadiens sur le marché du travail en tant qu'explication possible de la piètre performance économique des immigrants;
- Comment le Canada se compare aux autres pays d'accueil du point de vue de l'intégration des immigrants au marché du travail;
- L'accès des immigrants aux métiers;
- Les expériences des employeurs en ce qui a trait à l'embauche et à la formation des immigrants dans les professions réglementées et non réglementées;
- Le processus par lequel les immigrants s'intègrent à la société canadienne, y compris les facteurs qui influent sur l'intégration et les effets de divers services et politiques sur leurs résultats économiques;
- La façon dont la deuxième génération d'immigrants est touchée par les tendances négatives au chapitre du revenu et de l'activité des cohortes plus récentes d'immigrants;
- L'établissement d'un inventaire des initiatives axées sur la reconnaissance des titres étrangers et une évaluation de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas.

Recommandations de politiques

L'amélioration de l'intégration des immigrants au marché du travail demeure une priorité importante du programme d'action du gouvernement fédéral. Les participants ont formulé plusieurs recommandations de politiques en vue d'améliorer les résultats des immigrants sur le marché du travail et d'assurer une reconnaissance plus rapide des titres étrangers. Ces recommandations ne traduisent pas nécessairement un consensus des participants à la conversation.

Les participants ont recommandé de déployer des efforts pour :

- faire participer divers intervenants, dont les provinces, les municipalités, les organismes de réglementation, les employeurs, les services d'examen des titres, les établissements d'enseignement et d'autres, à la conception et à la mise en œuvre d'un cadre national de reconnaissance des titres étrangers;

Reconnaissance des titres étrangers

- élargir l'approche à la reconnaissance des titres étrangers aux questions générales liées au marché du travail, dont la langue, la discrimination en milieu de travail et les programmes de transition;
- fournir des renseignements complets et à jour sur les exigences provinciales relatives à l'autorisation d'exercer, les marchés du travail locaux, ainsi que les cours offerts par les établissements d'enseignement aux éventuels immigrants;
- accroître l'accès des immigrants aux programmes de transition pour les aider à combler les lacunes relevées au chapitre de leurs compétences et de leurs connaissances;
- mettre sur pied un programme de stage dans le secteur public pour permettre aux immigrants qui ont obtenu le droit d'établissement au pays d'acquérir une expérience de travail canadienne dans le secteur public;
- élaborer un programme de mentorat qui doit aider les immigrants à constituer des réseaux dans leur profession et à apprendre à connaître les pratiques utilisées dans le milieu de travail canadien;
- donner un niveau supérieur de formation linguistique et professionnelle pour veiller à ce que les immigrants aient ce qu'il faut pour communiquer dans le milieu de travail;
- utiliser d'autres méthodes d'évaluation (p. ex., les examens des compétences) pour déterminer si un immigrant a les compétences et les connaissances qu'on exigerait d'un diplômé d'un établissement postsecondaire canadien pour l'exercice d'une profession particulière;
- coordonner les services aux immigrants entre les secteurs de compétence en vue d'intégrer et d'optimiser les ressources affectées aux services aux immigrants;
- s'attaquer au problème de la discrimination en milieu de travail en lançant une campagne médiatique visant à contrer quelques-uns des mythes négatifs à propos des immigrants et intensifier les efforts en vue d'encourager les employeurs à embaucher des immigrants.

CONCLUSION

Le présent rapport donne un aperçu de la conversation sur les progrès et les défis en matière de reconnaissance des titres étrangers. De récentes études démontrent que la performance économique des immigrants n'est pas à la hauteur de celle des travailleurs nés au Canada ou des cohortes précédentes d'immigrants. Les participants ont discuté de certaines explications possibles de ces piètres résultats sur le plan de l'emploi.

La reconnaissance des titres étrangers est considérée comme l'une des nombreuses difficultés auxquelles font face les immigrants sur le marché du travail canadien. Parmi les autres figurent le déséquilibre des compétences, le manque de compétence dans les langues officielles du Canada, les obstacles institutionnels et l'offre croissante de travailleurs canadiens très instruits.

Le consensus général portait sur le fait que les stratégies visant l'intégration des immigrants au marché du travail doivent aller au-delà de l'évaluation scolaire. Les participants ont discuté de certaines initiatives actuellement en cours aux niveaux fédéral et provincial. Ces initiatives consistent à amorcer le processus d'intégration à l'étranger; à améliorer l'accès aux programmes de transition; à élaborer une stratégie multilatérale; enfin, à faire participer activement les employeurs à l'intégration des immigrants au marché du travail.

À la grandeur du pays, tous les ordres de gouvernement, les organismes d'évaluation des titres, les organismes non gouvernementaux, les employeurs et d'autres intervenants participent déjà à ces initiatives visant à améliorer l'intégration des immigrants au marché du travail. Toutefois, les participants ont jugé qu'il fallait en faire plus pour aider les immigrants récents à mettre à profit rapidement leurs compétences et leurs connaissances. Il faut une stratégie nationale qui prévoit la participation d'intervenants multiples et des politiques qui permettent de contrer efficacement la discrimination dont les immigrants font l'objet en matière d'emploi, de combler les lacunes sur le plan de la formation, de mieux sensibiliser les employeurs aux avantages d'embaucher des immigrants et de donner un niveau supérieur de formation linguistique et professionnelle.

Références

- ALBOIM, Naomi. *Fulfilling the promise: Integrating immigrant skills into the Canadian economy. A ten point plan for Canada*. Maytree Foundation, octobre 2003.
- FRENETTE, Marc et MORISSETTE, René. *Convergeront- ils un jour? Les gains des travailleurs immigrants et de ceux nés au Canada au cours des dernières décennies*. Documents de recherche, Direction des études analytiques, octobre 2003.
- GOUVERNEMENT DU CANADA. *La stratégie d'innovation du gouvernement du Canada*. 2002.
- HOU, Feng et PICOT, Garnett. *La hausse du taux de faible revenu chez les immigrants au Canada*. Documents de recherche, Direction des études analytiques, juin 2003.
- MINISTÈRE DES SERVICES AUX COLLECTIVITÉS, AUX AUTOCHTONES ET AUX FEMMES. *International Qualifications Program: A BC government human resource strategy*. Ottawa, octobre 2003.
- MINISTÈRE DE LA FORMATION ET DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS. *Voici les faits! Étude des caractéristiques et des expériences des immigrants à la recherche d'un emploi dans les professions réglementées en Ontario*. Été 2002.
- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA. *Reconnaissance des titres de compétences étrangers*. Ottawa, Ontario, octobre 2003.
- STATISTIQUE CANADA. *Portrait Ethnoculturel du Canada : une mosaïque en évolution*. Janvier 2003.

SÉRIE DE CONVERSATIONS METROPOLIS

Dès ses débuts, en 1996, le Projet Metropolis a créé un formidable réseau de professionnels de l'élaboration des politiques et de chercheurs scientifiques, provenant des gouvernements, des universités, des organisations intergouvernementales, des groupes de réflexion et des ONG, ici au Canada et dans plus d'une vingtaine de pays à travers le monde. Ce réseau a permis d'élargir considérablement l'ensemble des connaissances et l'expertise à la disposition des spécialistes du développement des politiques et des programmes; il a contribué à sensibiliser davantage les universitaires aux besoins des organismes gouvernementaux et intergouvernementaux, et il a favorisé l'instauration de relations plus productives avec les ONG.

Le Projet est maintenant arrivé à un stade où sont réunies les conditions qui nous permettent de mettre en oeuvre un instrument de recherche sur les politiques, plus puissant et plus dynamique, en vue de mieux gérer les changements résultant des migrations et de l'accroissement de la diversité, notamment dans les villes. Nous désirons améliorer la portée de nos débats et de nos discussions, afin de mieux réaliser nos objectifs d'ensemble. Les résultats des petits ateliers consacrés à des sujets très précis, qui ont eu lieu lors de nos conférences, nous ont amenés à penser que la **Série des Conversations Metropolis** s'avérera extrêmement profitable, notamment pour ceux qui sont aux prises avec des défis en matière de politiques qui se posent dans l'immédiat.

En empruntant d'autres voies que les moyens traditionnels de transfert des connaissances du chercheur au décideur, Metropolis permettra d'établir, grâce à cette série de conversations, un cadre à l'intérieur duquel les décideurs et les chercheurs pourront, en toute confiance, échanger leurs points de vue, explorer les situations ou les problèmes, remettre en question les idées reçues et sonder l'expertise de chacun, dans le but de faire progresser le processus d'élaboration des politiques et de jeter les bases de solutions pratiques.

Ces rencontres se limiteront à un petit nombre de participants, de quinze à vingt, qui seront choisis avec le client, afin d'être parfaitement à la hauteur de la tâche à accomplir, qu'il s'agisse de gérer la pression de l'immigration sur les services sociaux, ou de gérer le processus d'acceptation des immigrants et des personnes d'origines ethniques diverses par le public, ou encore de déterminer les effets de l'immigration sur la cohésion sociale, l'éducation, le marché du travail local ou national, le logement et l'évolution des quartiers, le commerce, l'économie locale, la criminalité, etc.

Cette série de conversations permettra de rassembler un certain nombre d'experts capables d'examiner les questions stratégiques qui vous intéressent et de discuter des sujets qui sont importants pour vous, en les abordant selon divers points de vue. Les universitaires des quatre Centres d'excellence Metropolis du Canada, ainsi que ceux des instituts de recherche à travers le monde qui se spécialisent dans l'étude de la migration et des questions ethniques, peuvent être invités à ces discussions, tout comme les décideurs de tous niveaux au Canada et à l'étranger. La Série de Conversations Metropolis représente un moyen à la fois simple et extraordinaire de mettre à profit le réseau créé par le Projet Metropolis. Non seulement, vous serez en mesure de travailler de façon intensive avec les membres de ce réseau appartenant à quinze des plus grandes universités canadiennes et à des organisations telles que la dotation Carnegie pour la Paix internationale, l'UNESCO, la Commission européenne, le réseau de recherche Asie-Pacifique sur les migrations et l'Organisation internationale pour les migrations, mais aussi vous pourrez établir des liens durables avec ces organisations pour l'avenir.

Comment communiquer avec nous

Pour organiser une session dans le cadre de la Série des Conversations Metropolis, pour soumettre ou préciser des questions à étudier, pour rassembler des participants de qualité, pour commander des études de fond, pour établir les modalités de la session et pour discuter du suivi, veuillez vous adresser à :

Howard Duncan
Chef exécutif
219, avenue Laurier Ouest, 9^e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1L1
Tél : (613) 957-5983 - Fax : (613) 957-5968
howard.duncan@cic.gc.ca