



Public Service Commission
of Canada

Commission de la fonction publique
du Canada

METROPOLIS Série de conversations 8

Reconnaissance professionnelle des immigrants
et emplois dans la fonction publique fédérale

Ottawa

le 24 janvier 2003

Pour obtenir d'autres copies:

Équipe du projet Metropolis
365, avenue Laurier Ouest
Ottawa, Ontario K1A 1L1

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

Also available in English.

Canada

SÉRIE DE CONVERSATIONS METROPOLIS

Dès ses débuts, en 1996, le projet Metropolis a créé un formidable réseau de professionnels de l'élaboration des politiques publiques 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 publiques et des programmes. Il a contribué à sensibiliser davantage les universitaires aux besoins des organismes gouvernementaux et intergouvernementaux et a engendré des 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 œuvre un instrument de recherche sur les politiques publiques 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 de conversations Metropolis** s'avérera extrêmement profitable, notamment pour ceux qui sont aux prises avec des défis pressants en matière de politiques publiques.

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 en matière de politiques publiques 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 publiques 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 des questions stratégiques d'intérêt et de discuter des sujets d'importance, 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 les participants seront-ils 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 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 de 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 de direction, Projet Metropolis
365, avenue Laurier Ouest, 18e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1L1

Tél : (613) 957-5916
Télé. : (613) 957-5968
howard.duncan@cic.gc.ca

Reconnaissance professionnelle des immigrants et emplois dans la fonction publique fédérale

RAPPORT DE CONVERSATION

Table des matières :

1) Introduction	1
2) Remerciements	1
3) SUJET DE CONVERSATION	
a. Le contexte national.....	2
b. L'appel du gouvernement.....	3
c. Le positionnement de la CFP en matière de reconnaissance professionnelle.....	4
d. Les avantages attendus pour la CFP	5
e. La méthodologie	5
4) COMPTE RENDU DE LA CONVERSATION	
a. La reconnaissance des compétences et des titres acquis à l'étranger (capital humain) par les immigrants dans la fonction publique fédérale	6
b. Le rôle des joueurs clés	12
c. Soutien, encadrement, programmes et services	19
d. Investissements, partenariats, prochaines étapes.....	24
5) Le projet Metropolis en bref.....	26
6) Appendice	28
7) Bibliographie.....	30

1) Introduction

Le 24 janvier 2003, l'Équipe du projet Metropolis a organisé une « conversation » parrainée par la Commission de la fonction publique (CFP) sur la reconnaissance professionnelle des immigrants au sein de la fonction publique fédérale. La conversation qui a duré un jour s'est déroulée à Ottawa et a réuni des universitaires, des chercheurs, des fonctionnaires et des dirigeants communautaires pour discuter les objectifs de la CFP en matière de recrutement et de représentativité dans la fonction publique. L'atelier avait pour but :

- De former de nouvelles alliances stratégiques avec les universités et les instituts de recherche et d'améliorer nos partenariats de recherche au sein de la fonction publique fédérale;
- D'assurer que les centres de recherche participant au projet Metropolis continuent d'effectuer une recherche décisionnelle qui intéresse les responsables de la CFP;
- D'améliorer la position de la CFP en ce qui a trait au développement d'une saine stratégie visant à faciliter l'intégration des immigrants qualifiés dans leur domaine de compétence, stratégie essentielle au sein de la fonction publique fédérale à titre d'employeur de choix pour les Canadiens.

Pour atteindre ces objectifs, la conversation a procédé selon la règle de *Chatham House* qui a assuré la liberté de parole et la confidentialité dans les échanges. Cela a facilité les débats ainsi que la présentation de solutions et de suggestions concrètes pour aider les responsables de la CFP à s'acquitter de leur mandat. La première partie de ce document porte sur l'historique de la conversation, y compris le contexte national, et le rôle important que la CFP joue dans la réalisation de cet engagement. Cette information a été distribuée aux participants avant le début de la Conversation. La seconde partie de ce document est un sommaire thématique des discussions qui se sont déroulées, présenté d'une manière qui assure l'intégration de tous les points de vue. Bien que certaines déclarations puissent être contradictoires, elles reflètent la diversité des opinions des participants. Les déclarations contenues dans ce document ne reflètent pas nécessairement l'opinion des responsables de la CFP ou du projet Metropolis. Enfin, une brève description du projet Metropolis est incluse.

2) Remerciements

La Conversation a été organisée par Doug Booker et Nabila Abou-Najm de la Commission de la fonction publique, ainsi que par Jean Viel et Noëlla Nincevic de l'Équipe du projet Metropolis. Sandra Lopes était la preneuse de notes.

3) **Sujet de conversation** : Reconnaissance des titres de compétences acquis par les immigrants et Emploi dans la fonction publique fédérale

a) Le contexte national

Dans le contexte actuel de l'économie mondiale, les immigrants qualifiés sont devenus une ressource recherchée. Attirer et retenir des immigrants compétents est un facteur qui ne cesse de prendre de l'importance dans les priorités et politiques gouvernementales. Pour améliorer leur performance économique, les pays se livrent une concurrence serrée afin d'attirer un grand nombre d'immigrants hautement qualifiés (Salt et McLaughlan, 2002, et Industrie Canada, 2002). La capacité du Canada à demeurer concurrentiel dans l'économie mondiale dépend de son efficacité à développer, à attirer et à conserver les compétences que requiert l'économie du savoir. La concurrence s'intensifiant pour les immigrants qualifiés, il est impératif que le Canada trouve les moyens d'utiliser efficacement leurs compétences.

Au Canada, la démographie est un facteur clé de croissance de la demande d'immigrants en vue de répondre aux besoins prévus du marché du travail. On entend maintenant souvent dire que la population du Canada vieillit et que son taux de fécondité fléchit (Foot, 1998:7-18, Alboim, 2002). On estime que d'ici l'an 2011 la croissance nette de la main-d'œuvre du Canada dépendra entièrement de l'immigration (Alboim, 2002). En matière de prévisions sur le marché du travail, le vieillissement de la population se conjugue à un faible taux de fécondité, ce qui accroît encore davantage l'incidence de l'immigration sur le futur marché du travail.

Au cours de la dernière décennie, le Canada a accueilli plus de deux millions d'immigrants. Aujourd'hui, nombreux sont les nouveaux immigrants très instruits et qualifiés. De fait, le système d'immigration canadien accorde plus de points aux immigrants ayant fait des études supérieures et hautement qualifiés. Cependant, même si près de la moitié des immigrants admis au Canada le sont à titre « d'indépendants » ou de « travailleurs qualifiés », beaucoup n'arrivent pas à exercer la profession ou le métier pour lesquels ils détiennent des titres (de compétences) acquis à l'étranger. Comme le Canada admet davantage d'immigrants, il doit trouver des mécanismes pour faciliter leur intégration au marché du travail aux niveaux correspondant à leurs compétences et à leur formation (Huggins, 1997).

Lorsqu'ils arrivent dans le pays d'accueil, la plupart des immigrants – qualifiés, non qualifiés et professionnels – essaient de faire reconnaître leur formation, leur expérience et leurs études antérieures. Des obstacles en ce qui concerne l'information, les institutions et les attitudes se dressent à toutes les étapes du processus de reconnaissance professionnelle des immigrants. Pour le nouvel immigrant, le manque d'information sur les procédures de reconnaissance professionnelle constitue le premier obstacle important. Les professionnels immigrants arrivant au Canada découvrent :

- Qu'il n'existe pas d'organisme national chargé de la reconnaissance des diplômes étrangers et de l'accréditation professionnelle;
- Que les associations professionnelles canadiennes, les seuls « organismes accréditifs » du système canadien, n'ont souvent pas l'information nécessaire à la fois sur les systèmes d'éducation étrangers et sur les équivalences de l'expérience de travail;

- Que les normes pour la scolarité et l'exercice d'une profession varient selon les provinces et les exigences professionnelles du marché du travail (Mata, 1999).

Les immigrants se butent à de nombreux autres obstacles à l'emploi :

- Manque d'uniformité à l'échelle du Canada dans la reconnaissance des titres scolaires et professionnels;
- « Expérience canadienne » exigée par les employeurs;
- Discrimination ou racisme dans les pratiques d'embauchage;
- Apprentissage de la langue, compréhension du milieu culturel et problèmes de communication.

En raison de ces obstacles, les compétences de bien des immigrants ne sont ni reconnues ni utilisées sur le marché du travail. La non-reconnaissance des titres acquis à l'étranger empêche des immigrants de devenir des membres à part entière de la population active et de la société canadienne au sens large. Cela se traduit par une perte de capital social et une sous-utilisation des compétences, nuisant ainsi à la productivité et à la croissance économique. Il en découle souvent une non-reconnaissance partielle ou complète des titres professionnels des immigrants, qui sont ainsi sous-employés et gagnent des revenus peu élevés. Des gens de talent se retrouvent ainsi en grand nombre au bas de l'échelle des revenus. Ces obstacles ont de grandes répercussions socio-économiques : sous-emploi ou chômage de nombreux professionnels immigrants hautement qualifiés (Livingstone, 2002:48 et Reitz, 2001), recours à l'aide sociale ou confinement à des emplois de niveau inférieur mal rémunérés. Le Conference Board du Canada a conclu récemment que les immigrants font partie de ceux qui ont le plus de problèmes à faire reconnaître leur formation.

En raison de la mobilité internationale accrue de la main-d'œuvre, les questions liées à la reconnaissance professionnelle des nouveaux arrivants sont au premier plan des préoccupations de beaucoup de pays d'accueil en matière de politique sociale. Selon une étude récente du Conference Board, le problème de la non-reconnaissance des titres scolaires et professionnels des immigrants a une incidence profonde sur leur adaptation au marché du travail, sur leur intégration socioéconomique ainsi que sur la prospérité économique de tout le pays. L'étude indique en outre que le sous-emploi coûte au pays de quatre à six milliards de dollars par année (Conference Board, 2001).

Comme pays, nous avons réussi dans le passé à attirer des immigrants instruits et qualifiés, mais nous pouvons et devons faire mieux pour les intégrer et les aider à réaliser leur plein potentiel. Il est essentiel de permettre aux immigrants de mettre à profit au maximum leurs études et leurs compétences parce que, dans la prochaine décennie, la croissance de la main-d'œuvre au Canada dépendra probablement en totalité des nouveaux arrivants.

b) L'appel du gouvernement

La question des titres acquis à l'étranger est pressante et constitue une préoccupation d'ordre national pour le gouvernement fédéral. Dans le discours du Trône 2002, le gouvernement a promis de travailler avec ses partenaires pour éliminer les obstacles à la reconnaissance des titres acquis à

l'étranger et d'accélérer l'entrée des travailleurs qualifiés déjà assurés d'un emploi au pays. Le gouvernement s'est aussi engagé à faire du Canada une destination de choix pour les étudiants étrangers talentueux et les travailleurs qualifiés, grâce à une sélection et à un recrutement plus soutenus dans les universités et par l'entremise de nos ambassades clés à l'étranger.

c) Le positionnement de la CFP en matière de reconnaissance professionnelle

La Commission de la fonction publique (CFP) s'intéresse à la question de la reconnaissance professionnelle parce que la fonction publique fédérale est un employeur en concurrence avec les autres pour recruter des talents sur l'ensemble du marché du travail canadien. En vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), la CFP est chargée de la nomination des personnes qualifiées dans environ 80 groupes professionnels distincts au sein de la fonction publique (voir l'appendice II), répartis dans un nombre égal de ministères et d'organismes. La CFP a compétence exclusive pour élaborer et administrer les processus de sélection et d'évaluation pour les nominations au sein de la fonction publique fédérale ainsi que pour en établir les normes.

Sur un marché du travail composé de plus en plus de travailleurs ayant fait leurs études et acquis leur expérience à l'étranger, il est essentiel que la Commission de la fonction publique et la fonction publique fédérale comprennent et évaluent correctement les capacités, les connaissances et l'expérience des travailleurs formés à l'étranger. En qualité de grand employeur, la fonction publique fédérale doit essayer de mieux comprendre et cerner les questions liées à la reconnaissance des titres acquis à l'étranger afin de pouvoir soutenir la concurrence pour ces talents.

Bien que la question de la reconnaissance professionnelle puisse sembler lointaine en regard des questions pressantes qui se posent dans la fonction publique fédérale en matière de ressources humaines, la place de plus en plus grande qu'occupent les travailleurs immigrants sur le marché du travail donnera de plus en plus d'importance à cette question au moment où la fonction publique cherchera à remplacer le groupe vieillissant des baby boomers. La reconnaissance professionnelle revêt une importance particulière pour la Commission de la fonction publique du fait qu'elle est responsable des normes de sélection. Actuellement, la Commission de la fonction publique se contente d'adresser les demandeurs potentiels à un organisme extérieur, comme le Service d'évaluation des diplômes internationaux, qui offre un service d'évaluation payant.

À titre d'employeur, la fonction publique est prête à profiter des compétences, expériences et études qu'offre la population immigrante. À l'occasion de notre réunion, nous discuterons des questions qu'il convient d'aborder pour atteindre cet objectif. Les deux principales questions sont les suivantes : Quel rôle la CFP (comme recruteur et organisme de dotation) et la fonction publique fédérale (comme employeur) peuvent-elles jouer dans le domaine de la reconnaissance des études, des compétences, de l'expérience et des connaissances acquises à l'étranger? Comment la CFP et la fonction publique peuvent-elles se positionner face à la concurrence pour attirer les talents sur un marché du travail futur qui sera de plus en plus composé de travailleurs éduqués et formés à l'étranger?

Pour que la fonction publique devienne l'employeur de choix et soit mieux en mesure d'attirer et de retenir les employés arrivant au Canada avec les compétences désirées, la CFP doit mettre en place les politiques et programmes nécessaires pour attirer les meilleurs et les plus doués afin de combler les pénuries de main-d'œuvre que nous connaissons bientôt.

Cette « conversation » a pour but de discuter ouvertement des questions de reconnaissance des diplômes et des compétences du point de vue de la fonction publique et de trouver des solutions et des idées de programmes qui aideront la fonction publique à attirer, à recruter et à retenir des immigrants formés à l'étranger. Nous espérons pouvoir explorer les façons d'établir un système plus cohérent pour faciliter davantage l'accès de ces immigrants à la fonction publique.

d) Les avantages attendus pour la CFP

Les résultats de la conversation sur la reconnaissance professionnelle permettront :

1. D'accroître la capacité en matière de politique et de recherche sur les questions liées à la diversité et à la représentativité de la main-d'œuvre au sein de la fonction publique.
2. D'améliorer la collaboration, les réseaux et les partenariats en matière de recherche et de politique dans tous les ordres de gouvernement.
3. D'améliorer la position concurrentielle de la fonction publique fédérale sur le marché du travail grâce à des stratégies plus efficaces de recrutement et de maintien de l'effectif.
4. De développer des collaborations productives multilatérales afin de garantir l'intégration du programme et du mandat de la CFP.

e) La méthodologie

L'équipe de l'atelier de « conversation » était composée de représentants de la Direction de la recherche et d'autres intervenants de la CFP. L'équipe de l'atelier a passé en revue les pratiques d'examen actuelles et a dressé une liste de questions clés afin de stimuler la discussion dans l'atelier.

4) COMPTE RENDU DE LA CONVERSATION

La reconnaissance des compétences et des titres des travailleurs immigrants et l'avenir du recrutement au sein de la fonction publique fédérale

a) La reconnaissance des compétences et des titres acquis à l'étranger (capital humain) par les immigrants dans la fonction publique fédérale

Comment distinguer les processus et les termes clés?

La première partie de la discussion portait sur la définition des obstacles que les immigrants rencontrent dans la fonction publique et sur le marché du travail de façon plus générale. À cette fin, des distinctions ont été faites entre les professions réglementées et celles qui ne le sont pas, entre les titres officiels et ceux qui ne le sont pas, entre l'évaluation des compétences et celle des titres. Les professions réglementées sont celles qui exigent une reconnaissance officielle ou la qualité de membre d'une association professionnelle pour exercer une profession au Canada (p. ex. les médecins). Les professions non réglementées sont celles qui ne sont pas assujetties à ces exigences. Les titres officiels sont les grades, certificats, etc. qui ont été délivrés par un établissement dans un autre pays. Les titres non officiels sont les compétences ou les expériences professionnelles qui ne peuvent pas être vérifiées auprès d'un établissement. Un consensus a semblé émerger sur le fait que les titres officiels et les professions non réglementées présentent le plus gros défi en matière de reconnaissance des compétences des immigrants dans la fonction publique. L'évaluation des titres est un processus dans lequel les titres officiels sont vérifiés (parfois directement auprès d'un établissement dans un autre pays), puis comparés à leurs équivalents canadiens. Bien que les titres doivent refléter des compétences, cela n'est pas parfois le cas. L'évaluation des titres (ou des diplômes) consiste en général à vérifier et à évaluer les titres eux-mêmes, et non pas à évaluer les compétences ou une qualification.

D'autres enjeux ont été présentés au sujet de ces distinctions.

- La reconnaissance professionnelle s'applique habituellement aux programmes de formation générale offerts dans les établissements, mais pas à l'évaluation des titres.
- Dans l'évaluation d'un diplôme, le niveau, le champ d'application, l'objet du programme, la date d'octroi du diplôme, l'établissement, la formation visée par le programme, sont comparés. L'information est recueillie dans une base de données pour faciliter les demandes de renseignements ultérieures.
- Malheureusement, la crédibilité des services d'évaluation est peut-être fragile parce que si un employé ne travaille pas, l'évaluation des titres pourrait être mise en cause, et non les exigences particulières de la personne.
- Nous devons faire une nette distinction entre les services. Les organismes d'évaluation des diplômes ne se prononcent pas sur la compétence, mais se contentent de comparer des programmes d'études. Le service a établi que les diplômes de la personne sont valides et correspondent au niveau requis, mais la « générosité » de l'employé n'a pas été évaluée. De plus, la langue ne fait pas partie de l'évaluation, bien que le service puisse

préciser la langue d'enseignement. Nous constatons une demande grandissante de service groupé qui offre une évaluation linguistique et une évaluation des études.

- Il ne s'agit pas seulement d'effectuer une évaluation, mais d'établir que cette évaluation est reconnue par des employeurs éventuels. Lorsque des personnes demandent à un service d'évaluer leurs titres, c'est parce qu'elles croient que des employeurs reconnaîtront l'analyse. Lorsqu'un employeur n'accorde aucun crédit à une évaluation parce qu'il connaît mal le système d'éducation de la personne, ou qu'il n'apprécie pas un diplôme acquis à l'étranger, toute évaluation perd de sa valeur. Parfois, les intervenants pensent que si l'immigrant n'a pas suivi les cours précis, le diplôme est trop différent de son équivalent canadien. (Cela peut provoquer parfois des problèmes entre les provinces.) La situation est plus compliquée pour les responsables des organismes de réglementation parce qu'ils recherchent des compétences plus qu'une équivalence de titres scolaires.
- On demande de plus en plus des services d'évaluation et de plus en plus de gens sont dirigés vers ces services. Cela indique que les employeurs sont satisfaits du service fourni. Toutefois, l'évaluation d'une compétence est plus difficile parce qu'il n'existe pas nécessairement de corrélation entre des titres officiels et de véritables compétences.
- Nous devons déterminer si nous évaluons des compétences ou des titres. Une distinction existe bel et bien entre ces deux réalités. Les titres doivent refléter les compétences, mais cela n'est pas le cas parfois. L'exécution d'examen normalisés pourrait être une meilleure méthode pour mettre à jour des compétences puisque les titres ne sont qu'une approximation de ces dernières.
- On met généralement beaucoup d'accent sur la reconnaissance des titres, mais il est plus facile de régler ce problème. La reconnaissance des titres est seulement un facteur qui intervient dans l'embauchage. Sur le plan international, les personnes dûment formées sont traitées comme de récents diplômés parce que les employeurs ne reconnaissent pas leur expérience. Il faut donc mettre l'accent sur la reconnaissance de l'expérience, et pas seulement sur celle des titres.
- Tous les emplois ne nécessitent pas la reconnaissance, et il existe un secteur non structuré dans lequel cette situation prévaut. Beaucoup d'immigrants se considèrent surqualifiés et minimiseront l'importance de leurs titres pour décrocher ces emplois par peur d'être rejetés en raison de leurs compétences et titres supplémentaires.
- Un autre problème à examiner est celui de savoir si l'on doit posséder des qualifications formelles pour effectuer un travail particulier. Une reconnaissance locale des titres est-elle requise, ou notre acceptation du diplôme étranger suffit-elle? Quelles sont les exigences dans la fonction publique?
- Au Canada, un très faible pourcentage de la population – seulement environ 20 % - travaille dans les professions réglementées. Dans les groupes immigrants, le nombre de

personnes qui désirent exercer des professions réglementées est supérieur, soit environ 40 %. Dans la fonction publique, la majorité des professions ne sont pas réglementées. Une approche que les responsables de la fonction publique pourraient adopter consiste à encourager les immigrants à réorienter leur carrière dans les professions non réglementées. Par ailleurs, le gouvernement peut saisir cette occasion pour régler les questions portant sur la reconnaissance informelle.

- Les évaluateurs qui devaient faire des déclarations générales sur 700 équivalences de 10 pays pourraient mettre à jour le fait que dans 65 à 70 % des cas la scolarité était présumée être équivalente. Environ 50 % au niveau du baccalauréat ès lettres, 90 % au niveau du doctorat, 85 % des médecins et d'autres immigrants possédant un diplôme professionnel. En moyenne, plus le diplôme est spécialisé ou plus il est élevé dans la hiérarchie universitaire, plus vraisemblablement il sera équivalent à un diplôme décerné au Canada. Cela est en harmonie avec les pratiques du marché qui minimisent les études jusqu'au baccalauréat au profit de celles jusqu'au doctorat acquis à l'étranger.
- En ce qui a trait au dilemme associé aux professions qui sont réglementées et celles qui ne le sont pas, la difficulté pour les responsables de la fonction publique résidera dans les secteurs d'emploi non réglementés.
- En général, nous savons ce que nous devons faire en matière de compétences formelles et de professions réglementées; la question est : comment y procéder? Toutefois, les qualifications informelles sont plus difficiles. Elles dépendent souvent des résultats sur le plan professionnel.
- En ce qui a trait aux qualifications informelles (p. ex. l'expérience de travail), les pays diffèrent dans leur approche. Aux États-Unis, toute expérience de travail acquise à l'extérieur du pays n'est pas reconnue. En Europe, une telle position est tout simplement inacceptable. Dans les pays de l'Union européenne, la plupart des demandes de validation de la qualification informelle des immigrants émanent du secteur privé.
- Bien que la reconnaissance des compétences des immigrants qui comblent les pénuries de main-d'œuvre soit importante, plus important est le fait que 80 à 90 % des personnes sont en concurrence dans les secteurs où il existe de nombreux travailleurs nés au Canada dont le niveau d'instruction ne cesse d'augmenter. Il n'existe actuellement aucun cadre bureaucratique qui nous impose des qualifications d'immigrants. La réglementation sur l'égalité des chances a créé de grands services de ressources humaines. La bureaucratie fédérale, avec ses imposantes Ressources humaines, pourrait être en mesure de régler ces questions d'évaluation et de reconnaissance des titres.

Obstacles à la reconnaissance des compétences et des titres acquis à l'étranger dans le cadre de la fonction publique fédérale

Nous avons déterminé plusieurs obstacles à la reconnaissance des compétences et des titres acquis à l'étranger. Citons entre autres les compétences linguistiques, le racisme, le coût et/ou le délai associé à l'évaluation des titres.

- Il arrive que des réfugiés ne possèdent pas les documents requis pour l'évaluation.

Langue

- Il est important d'examiner les questions linguistiques. Même si une personne possède les titres requis, elles peuvent être interdites d'exercer leur profession si elles ne maîtrisent pas l'anglais ou le français. Pour certaines carrières, l'aptitude linguistique est au premier plan des préoccupations (p. ex. pour un psychiatre).
- Le « problème de la langue » peut parfois indiquer que la communication entre employeur et employé est difficile. Les employeurs ne donnent pas à leurs employés immigrants les occasions d'utiliser leurs compétences, de sorte que ces personnes ne bénéficient pas de la reconnaissance (de façon indirecte). D'autre part, les employés immigrants connaissent la langue de façon rudimentaire, mais ne savent pas s'exprimer en relation avec leurs compétences.
- Dans la fonction publique, il est important de maintenir les services essentiels dans les deux langues officielles (Loi sur les langues officielles). La dualité linguistique est un pilier de la société canadienne. Dans leur travail au sein de la fonction publique, les personnes doivent pouvoir communiquer dans au moins une des langues officielles.
- Dans les pays de l'Union européenne, une personne ne peut pas faire l'objet de discrimination en raison de ses capacités langagières, à moins que les autorités publiques ne puissent prouver que des compétences linguistiques sont nécessaires à l'emploi en question. Le fardeau de la preuve n'est pas sur la personne en quête de reconnaissance, mais sur le public.

Discrimination raciale

- Les titres sont toujours évalués, parfois selon des critères qui ne sont pas liés aux compétences que les titres doivent refléter. Les titres d'une femme et/ou d'une personne de couleur n'ont pas la même valeur que ceux d'un homme blanc. Les caractéristiques des détenteurs de titres sont parfois examinées à dessein ou non, même lorsque cela n'a aucun sens. Cela arrive toujours, pas seulement dans le processus d'embauchage, mais lorsque vient le temps des promotions.
- Il existe une perception selon laquelle les immigrants de certains pays ne sont qualifiés que pour certains postes. Par exemple, la très grande majorité des Chinois ne sont de bons employés que comme techniciens ou comme gestionnaires. Par crainte qu'ils ne se voient pas donner l'occasion, de nombreux immigrants ne présentent pas des demandes de postes de direction. Il est important de reconnaître que les immigrants font leur choix de candidature en fonction des possibilités de réussite qu'ils perçoivent. Il est par ailleurs important d'encourager les immigrants à s'intégrer au monde de la gestion.

- Nous devons reconnaître que les problèmes associés aux immigrants dans la population active ne sont pas simplement une question de reconnaissance de titres. C'est aussi une question de discrimination. Nous devons parler franchement ici parce que le public ne reconnaît pas que la discrimination existe. Pour faire face à la discrimination raciale, nous devons d'abord la reconnaître. La discrimination raciale, c'est notamment le stéréotype des personnes avec certaines qualifications.
- Un système d'évaluation formelle des titres est bon parce qu'il exclut toute justification de la discrimination. Toutefois, il est important de reconnaître que les immigrants sont pénalisés (lorsque le revenu est pris en compte pour évaluer les résultats) quel que soit le lieu de leurs études. Nous devons aussi reconnaître que la reconnaissance des titres profitera à certains groupes plus qu'à d'autres.
- Les immigrants ont le sentiment que l'on fait peu de cas de leurs compétences.

Contraintes de temps et de coût pour les immigrants et les gestionnaires

- Le temps nécessaire aux immigrants pour s'intégrer dans la population active convient à cette discussion, parce qu'une récente étude publiée par le gouvernement de l'Ontario a permis d'établir que, plus une personne attend d'exercer sa profession de choix, plus il lui est difficile d'atteindre son but. De cette manière, accorder aux Canadiens la priorité des emplois dans la fonction publique crée un long délai pour les immigrants qui désirent entrer dans la fonction publique. Le processus de citoyenneté peut durer jusqu'à trois ans, et cela veut dire que les personnes qui attendent une telle occasion courent le risque de déqualification. Toutefois, une récente décision de la Cour suprême (Lavoie c. Canada) a confirmé l'exigence de citoyenneté de la fonction publique.
- Comme la pratique d'embauchage n'est fondamentalement assujettie à aucune réglementation, le coût d'engager la mauvaise personne est élevé. Même dans une situation contractuelle, l'employeur engage temps et ressources. Les employeurs atténuent tous les facteurs inconnus, et choisissent donc des personnes dont ils connaissent les titres qui sont souvent semblables à leurs propres titres.
- Actuellement, lorsqu'une personne s'adresse à la fonction publique pour y trouver un emploi qui nécessite une reconnaissance officielle, elle est tenue de faire évaluer ses titres avant de faire la demande. Ce processus a pour effet de mettre le fardeau sur la personne. Constitue-t-il un obstacle de nature financière ou autre?
- Certains employeurs dans d'autres secteurs sont prêts à régler le coût du processus d'évaluation si les compétences du requérant sont recherchées. Toutefois, dans la plupart des cas, l'employeur n'examinera pas la demande tant que le processus d'évaluation n'aura pas été achevé. Fait plus important que les obstacles financiers associés au processus d'évaluation : le besoin de tenir compte du facteur de la reconnaissance. Les

employeurs doivent s'assurer que la reconnaissance est précise et ils doivent reconnaître les compétences acquises dans les autres pays.

Comment surmonter les obstacles associés à la reconnaissance des compétences et des titres des immigrants?

La discussion a conduit à suggérer que les responsables de la fonction publique pourraient tirer une leçon des expériences d'autres pays et que pour aider les immigrants à surmonter les obstacles, une approche qui engloberait plus que la simple reconnaissance des titres était nécessaire. On a convenu que la fonction publique offre la possibilité et le mandat de résoudre ces questions importantes.

- L'évaluation des titres est nécessaire en raison de son utilisation comme procuration pour représenter certaines aptitudes par les organismes de réglementation de l'exercice des professions, et pour établir les possibilités de formation qui doivent être offertes à la personne. La reconnaissance des titres est néanmoins insuffisante. Trois autres questions viennent à l'esprit. En premier lieu, il faut évaluer les compétences linguistiques, mais cette évaluation doit être propre à la profession en question. En deuxième lieu, les compétences acquises dans le cadre d'une expérience de travail dans d'autres pays doivent être reconnues. En troisième lieu, l'employé immigrant doit comprendre le contexte canadien, y compris le cadre législatif qui prévaut au Canada. Ces quatre enjeux soulèvent une question sur la chronologie des événements antérieurs à l'embauchage de la personne et postérieurs à celle-ci. Certains organismes de réglementation peuvent demander que la personne remplisse toutes les conditions, mais dans certains cas la formation et/ou les examens peuvent se dérouler après qu'un emploi aura été offert. Bien qu'un employé immigrant puisse être assujéti à la reconnaissance de ses titres, à une évaluation linguistique, à la reconnaissance de son expérience de travail et à une compréhension du contexte canadien, il se peut que toutes ces conditions ne doivent pas être remplies avant qu'une offre d'emploi ne soit faite à l'immigrant. Des conditions minimales pourraient être établies avec l'intention de régler par la suite certaines des quatre questions.
- Les antécédents professionnels des infirmiers et infirmières philippins illustrent les problèmes associés aux quatre enjeux mentionnés précédemment. L'évaluation des connaissances linguistiques n'est pas propre à la profession infirmière, mais est un préalable à l'exercice de la profession. Par exemple, quelle relation existe-t-il entre les sports et la profession infirmière? Il n'en reste pas moins que les problèmes des infirmiers et infirmières philippins établissent également un lien entre les politiques en matière d'immigration, les compressions de services de l'État et le sous-emploi des immigrants. Dans les années 1970, le Canada a engagé des infirmiers et infirmières des Philippines. Un système fut établi pour aider ces hommes et ces femmes à exercer leur profession. Aujourd'hui toutefois, les infirmiers des Philippines (souvent des femmes) doivent entrer au Canada comme travailleurs domestiques et, en cette qualité, les femmes doivent travailler pendant 24 mois. Cela retarde la mise à contribution de leurs compétences et le délai est si grand que ces femmes doivent suivre des cours de recyclage

pour travailler au Canada. Des organismes sans but lucratif ont aidé les infirmiers et infirmières philippins à faire la transition dans le marché du travail canadien et ont élaboré des trousseaux de renseignements sur la manière d'entreprendre le processus d'accréditation.

- Le gouvernement pourrait retirer l'exigence de citoyenneté pour les emplois dans la fonction publique en passant la législation convenable.
- Une fois au service de la fonction publique, les fonctionnaires peuvent constater que la différence de salaires entre ceux des minorités et des autres employés est inférieure à celle d'autres secteurs. Cela suggère que les responsables de la fonction publique agissent efficacement après l'embauchage des minorités.
- Si les responsables de la fonction publique sont intéressés à faire avancer cette cause, ils devront dissocier l'évaluation des titres/compétences du processus d'emploi. Une offre d'emploi conditionnel pourrait être une façon de surmonter certains obstacles à l'emploi. Les responsables de la fonction publique pourraient effectuer une recherche interne sur le rendement de personnes détenant différents titres pour constituer une base de connaissances qui permette d'éviter des erreurs de recrutement et d'améliorer le processus.
- La fonction publique présente un avantage sur d'autres employeurs parce qu'elle a l'autorité d'établir une programmation centralisée qui ne délègue pas le risque de recrutement à chacun des ministères. Elle peut créer des stages, des évaluations et des cours de langue, puis créer des internats ciblant les immigrants, puis affecter les personnes aux ministères. Les postes contractuels sont une méthode acceptable parce qu'elle devient une pratique standard (même les personnes surqualifiées) doivent avoir aujourd'hui des postes contractuels).
- Le danger existe, dans l'établissement de programmes spéciaux d'emploi pour les immigrants, que vous favorisiez les immigrants à l'encontre des personnes nées au pays.
- Le défi démographique réside dans le fait que dans 10 ans la fonction publique ne disposera pas d'un nombre suffisant de requérants canadiens. Les hypothèses sur la manière dont les programmes « favorisant » les immigrants seront perçus seront peu pertinentes.

b) Le rôle des joueurs clés

Nous avons déterminé les joueurs clés, notamment la fonction publique comme employeur, les gestionnaires, les employés immigrants et le gouvernement, et discuté leurs rôles. En particulier, les avantages et les contraintes des approches centralisées/décentralisées en matière d'embauchage dans la fonction publique, et d'examen/évaluation des titres ont été abordés. De nombreux participants pourraient jouer un rôle important en formant les gestionnaires et en sensibilisant les intervenants aux enjeux de la fonction publique.

La fonction publique comme employeur

- La fonction publique a besoin d'effectuer un examen systématique des politiques et pratiques sur l'équité en emploi. Quelles sont les pratiques d'embauchage dans la fonction publique et les critères de sélection? Y enregistre-t-on des conséquences non intentionnelles? Par exemple, est-ce que l'échange constant de regards, qui reflète normalement la confiance et l'aptitude au commandement, est difficile pour certains groupes immigrants originaires de pays où le contact visuel est découragé? La recherche n'a jamais pris en compte l'expérience de l'immigrant dans le processus d'embauchage au sein de la fonction publique.
- La fonction publique présente des possibilités et des avantages d'aller au-delà de son rôle d'observateur pour assumer un rôle de garde en lieu sûr. Cela pourrait signifier des efforts plus soutenus pour attirer et retenir les immigrants. Bien que, comme cela est le cas, une fois que des personnes ont été placées dans les ministères, il incombe à chaque ministère d'assurer progrès et impartialité, la fonction publique fédérale pourrait jouer un rôle dans la planification centralisée et la mise en œuvre décentralisée.
- La Commission de la fonction publique agit comme observateur afin de répondre à ses clients, et les titres ne sont qu'un des éléments utilisés pour filtrer les personnes. De plus, les questions qui concernent les immigrants ne traduisent pas toujours une alternative. La langue, par exemple, n'est pas une dichotomie : les personnes ont des compétences linguistiques variables. De plus, une personne peut parler une des deux langues officielles, mais avec un fort accent. Ses compétences pourraient être minimisées pour l'embauchage ou une promotion selon la force de l'accent. L'effet qu'un facteur comme celui-ci a sur le processus d'embauchage est difficile à mesurer.
- Une autre question à examiner est celle de savoir dans quelle mesure l'évaluation et l'analyse des compétences et des titres acquis à l'étranger peuvent être déléguées à d'autres, l'ampleur de leur centralisation et du seul paiement par la Commission de la fonction publique ou en partenariat avec d'autres qui peuvent aussi profiter de ce processus.
- Le Canada a retiré la dimension professionnelle de son processus d'immigration après avoir reconnu qu'il n'existait aucune garantie que les immigrants pourraient exercer leur profession au Canada. En Australie toutefois, une approche différente a été prise. Au lieu de retirer la dimension professionnelle, les responsables australiens testeraient les personnes à l'extérieur du pays pour s'assurer qu'ils pourraient exercer leur profession en Australie. Les immigrants éventuels se voient aussi demander de subir un examen d'anglais et, parfois, un examen professionnel. Nous avons enregistré une importante amélioration des effets du marché du travail. Cela est certes coûteux, mais le gain en termes de résultats économiques supplémentaires fait que cette expérience en vaut la peine. L'Australie reçoit de grands nombres d'Asiatiques du Commonwealth parce qu'ils ont de bonnes notes dans les examens en raison de leurs aptitudes linguistiques en anglais.

- En Allemagne, une carte verte pour les spécialistes en technologies de l'information suit une méthode semblable de recrutement
- Le Canada reconnaît les résultats scolaires, mais ne se soucie pas de savoir si ces acquis seront reconnus au Canada.
- L'Alberta a détaché une mission aux Philippines pour rechercher des infirmiers et infirmières qualifiés afin de répondre à la demande dans la province.
- Le recrutement de professionnels dans leur pays d'origine est parfois envisageable dans un secteur dont le marché présente un besoin aigu plutôt que dans un marché intersectoriel.

Promouvoir la sensibilisation à la question

- La Commission de la fonction publique a un rôle à jouer qui peut être important. Ses responsables peuvent sensibiliser les intervenants à l'enjeu démographique et expliquer comment cet enjeu aura une incidence sur la fonction publique et le marché du travail. Le gouvernement a besoin de champions dynamiques de cette cause au niveau supérieur – élus et non élus – pour élaborer une solide analyse de rentabilisation.
- Chose incroyable, la population éduquée au Canada fournit à la fonction publique les requérants les plus qualifiés et scolarisés. La fonction publique emploie plus de détenteurs de doctorats que jamais auparavant. Seulement récemment toutefois, les responsables de la fonction publique ont-ils reconnu qu'elle devra relever un défi démographique.
- Le changement des attitudes est important et ne doit pas être minimisé.
- Il est indispensable de dissiper certains mythes au sein et à l'extérieur de la Commission de la fonction publique. Le mythe selon lequel les minorités visibles ne sont vraiment pas intéressées à une carrière dans la fonction publique doit être réfuté, car il s'est avéré faux. Un salon des carrières pour les minorités visibles et les personnes handicapées a enregistré plus de 7000 participants, soit plus du double que ce que l'on attendait. De plus, la qualité des candidats était relevée. Un autre mythe est le fait que les minorités visibles ne sont pas intéressées aux postes de direction. Toutefois, des études suggèrent qu'ils s'y intéressent plus et qu'ils sont plus qualifiés que d'autres fonctionnaires.

Formation et sensibilisation des gestionnaires et des autres intervenants au processus d'embauchage

- Au niveau centralisé, vous pouvez élaborer des stratégies pour élargir les compétences des gestionnaires lorsqu'ils interagissent avec les immigrants et les autres groupes. Cela n'a aucun sens de travailler pour recruter des personnes, puis de les voir partir.
- Les membres de jury de sélection sont formés et proviennent d'horizons de plus en plus divers. Cela peut atténuer le problème associé à de forts accents.
- Former les personnes à la manière de prendre les décisions en matière d'embauchage serait une compétence utile – et pas seulement une manière d'embaucher plus d'immigrants. Il est difficile de reconnaître les compétences liées aux études, à l'expérience et à la communication. Par exemple, comment reconnaître les compétences linguistiques et les techniques de travail en équipe? En raison des difficultés inhérentes, les employés choisiront souvent ce qui présente le moins de risque, c'est-à-dire ce qu'ils connaissent bien. De plus, amener les employeurs à reconnaître le niveau scolaire est relativement simple; les difficultés liées aux attitudes et aux comportements sont les vrais problèmes.
- Bien qu'il soit plus facile d'effectuer des évaluations de titres lorsque les personnes présentent les documents convenables, même si une personne fait évaluer ses documents, les gestionnaires peuvent penser que la formation dans cette partie du monde est équivalente (même dans le cas d'études pour l'améliorer). La reconnaissance des titres est plus qu'un système; elle doit aboutir au changement des attitudes des personnes. Nous devons exiger de la direction qu'elle prenne des risques. Nous ne reconnaissons pas la discrimination raciale parce que nous n'en parlons pas – ce n'est que le problème résiduel, implicite. Le gouvernement est un bon lieu de travail, mais il incombe aux immigrants de connaître les rouages du système et la manière d'entrer dans la fonction publique.

Approches centralisée et décentralisées

- Les gestionnaires désirent embaucher une personne dans les plus brefs délais. Ce qu'ils recherchent : connaissances de base, mandat de l'organisation, capacité de rédiger une note d'information, un test de tableur, etc. Les Ressources humaines ont le temps et le penchant pour faire ces tests. Nous recherchons la motivation de haut en bas pour le changement de comportement. Nous avons aussi besoin de savoir, et la recherche est nécessaire, bien que nous puissions savoir assez pour procéder dans certaines directions.
- Nous devons passer à un système centralisé d'embauchage si nous voulons une fonction publique représentative. Les immigrants n'ont habituellement aucun contact avec les personnes qui travaillent aux Ressources humaines, ce qui les désavantage bien entendu.

Évaluations des compétences et évaluation des titres

- Pour embaucher des personnes de talent et reconnaître les compétences, vous utilisez deux méthodes : vous pouvez vous fier à un titre ou vous effectuez un test approfondi. Au Canada, en raison d'un réseau universitaire uniforme, les Canadiens pouvaient se fier aux titres de leurs requérants (un baccalauréat ès lettres délivré par n'importe quelle université conférerait au détenteur les mêmes compétences). Toutefois, aux États-Unis, là où les universités varient de façon considérable en termes de qualité, on met plus d'accent sur les tests. Les compétences de haut niveau sont recherchées, et les personnes apportent leurs qualifications du monde entier. Cela importe-t-il que l'université soit située en Chine, ou est-il temps de réaliser que nous avons besoin d'effectuer des tests approfondis? Allons-nous tester des personnes ou les évaluer? Quels sont les coûts et les avantages de chaque option?
- Effectuer plus de tests pourrait profiter à la fonction publique, mais on a mis plus l'accent récemment sur la réduction des responsabilités en matière d'embauchage des gestionnaires.
- Une étude de la Commission de la fonction publique, qui porte sur les taux de nominations et les véhicules utilisés pour entrer dans la fonction publique, suggère que les tests généraux fournissent des résultats plus équitables que les gestionnaires embaucheurs. Si nous examinons le recrutement au moyen de tests généraux qui sont relativement non biaisés, les taux de demandes se situent au pourcentage estimatif de 25-30 % presque dans tous les cas de figure pour les minorités. Les taux de réussite au moyen de nominations se situent au pourcentage estimatif de 20-25 %. Lorsque les gestionnaires embaucheurs recrutent, seulement un pourcentage estimatif de 10 % des personnes embauchées appartiennent aux minorités. Bien que l'on dise que la discrimination n'existe pas, il doit se passer quelque chose nécessairement pour créer ces divergences. Nous devons en connaître les raisons, et faire face à la discrimination. Il est important de traiter ces divergences parce qu'il y aura vraisemblablement plus de délégation aux gestionnaires à l'avenir.
- Au sein de la fonction publique hollandaise, on effectue des tests pour produire une liste de réserve. C'est à ce stade que la reconnaissance devient importante. Les gestionnaires font alors leurs choix à même un groupe de requérants.
- Au sein de la fonction publique du Canada, nous avons un groupe présélectionné au niveau de la direction.
- Toute méthode qui normaliserait la procédure aurait pour effet de supprimer l'arbitraire. Les tests peuvent mettre à jour des compétences chez les personnes nées au Canada également.
- Je me demande si les employeurs utiliseront des tests normalisés pour tout leur recrutement. Toutefois, ces tests sont entachés d'un préjugé culturel. Si nous utilisons

un test normalisé, pour l'effectuer d'une manière exempte de préjugé culturel, nous devons nous assurer que nous testons seulement les éléments qui doivent être testés. De cette façon, nous supprimons les obstacles et n'en imposons pas un plus grand nombre.

Rôle du gestionnaire

- Nous devons transformer la propriété de ces enjeux de façon que les gestionnaires puissent répondre de ces changements.

Employé immigrant – Détermination des besoins

- Les immigrants peuvent être également dépourvus de certains aspects du capital social. Par exemple, à mesure que l'embauchage au sein de la fonction publique se décentralise de plus en plus, les contacts et le réseautage prennent plus d'importance. Si les immigrants ne disposent pas d'un réseau au sein de la fonction publique, ou de possibilités de réseautage, ils peuvent être désavantagés. En termes de réseautage, c'est une question de degré : dans quelle mesure le nonaccès à un réseau est-il préjudiciable aux possibilités de l'immigrant?
- Les minorités visibles ont tendance à découvrir les perspectives d'emploi au sein de la fonction publique dans Internet. Cela va à l'encontre des problèmes de réseautage et renforce l'importance de l'initiative de recrutement électronique.
- Il est indispensable de sensibiliser les intervenants aux perspectives d'emploi pour les immigrants au sein de la fonction publique, en particulier pour ceux à l'extérieur d'Ottawa qui ne réalisent pas peut-être que des possibilités d'emploi existent dans de nombreux autres endroits.

Le gouvernement et son engagement

- Dans certains secteurs professionnels, il est clair sur la base de cette discussion que nous savons ce qu'il faut faire. La question est de savoir si nous voulons agir. Nous devons demander si le gouvernement a pris un engagement réel sur cette question. Il existe des preuves suffisantes pour établir que la discrimination en matière de titres est de nature raciale – la personne qui se voit refuser un poste ou une promotion à cause de ses origines fait bel et bien l'objet de discrimination. Toutefois, lors d'une conférence Metropolis organisée en octobre, de hauts responsables ont affirmé que la discrimination raciale n'existe pas. Ils étaient si sûrs de ce fait qu'ils ne voulaient pas financer une analyse du sujet. Au Sommet national sur l'innovation et l'apprentissage organisé par Industrie Canada et DRHC, aucun programme ciblant les immigrants n'était offert.
- Le gouvernement s'est engagé sur cette question. Cette discussion reflète cet engagement. L'un des objectifs de cette réunion est de commencer à élaborer des

stratégies. À l'occasion de la Conférence Metropolis à Edmonton nous aurons encore plus d'occasions de porter cette question à l'avant-scène. De plus, on reconnaît de plus en plus le besoin d'aborder l'enjeu démographique.

Les autres joueurs clés

Secteur privé

- Une autre question à examiner est celle de savoir dans quelle mesure l'évaluation et l'analyse des compétences et des titres acquis à l'étranger peuvent être déléguées à d'autres, l'ampleur de leur centralisation et du seul paiement par la Commission de la fonction publique ou en partenariat avec d'autres qui peuvent aussi profiter de ce processus.

Responsables de l'immigration

- Il est indispensable d'inclure les règles de l'immigration dans le processus d'examen. Dans les pays de l'Union européenne, le marché intérieur s'est vu accorder des droits d'immigration de façon explicite dans le traité. Le système d'immigration a été imposé par la jurisprudence qui a confirmé le droit d'entrée des personnes et leur droit d'exercer leurs professions. Ici, l'immigration doit mieux répondre aux besoins de la population active. L'expérience de l'Union européenne peut fournir également des exemples sur la diffusion des renseignements aux gestionnaires.
- Il existe actuellement une ligne de partage entre les exigences de l'Immigration et les titres acquis à l'étranger. Lorsque des « points » sont accordés aux immigrants pour leurs scolarité par exemple, le fait que cette scolarité soit reconnue ou non n'est pas inclus dans le processus.

Les ONG

- Les ONG jouent un rôle important en aidant les communautés d'immigrants à se joindre à la population active dans la profession de leur choix. Ils fournissent cette aide sans financement public (fourni par DRHC) parce que (selon l'argument classique) ils ne répondent qu'à une communauté particulière. Par exemple, les infirmiers philippins. Toutefois, cet argument passe sous silence l'avantage de disposer d'infirmiers qualifiés au service de la communauté canadienne élargie. Il passe aussi sous silence le fait que ces infirmiers philippins sont également des Canadiens. Le rôle important des ONG en matière d'aide aux immigrants et aux personnes nées au Canada, et en matière de recherche doit être reconnu et appuyé sur le plan financier.

c) Soutien, encadrement, programmes et services

Plusieurs initiatives d'encadrement, de programmes et de services ont été recommandées. Les projets désignés reflétaient le même sentiment : que le fardeau de l'évaluation des titres de compétences doit passer de chacun des immigrants et de sa communauté à la fonction publique.

Processus en usage actuellement :

- Dans l'entrevue avec un représentant de la fonction publique, la personne doit présenter l'évaluation de ses titres de compétences. Le parcours entre la demande et l'entrevue pour être accepté dans la fonction publique peut prendre jusqu'à 10 mois.
- Si tous les documents sont en règle, un service peut fournir une équivalence verbale en quelques minutes. Une équivalence prend normalement 10 jours ouvrables, mais elle peut prendre jusqu'à 8 mois si le service attend la réponse d'un établissement d'un autre pays.
- La fonction publique dispose de moyens, mais nous devons établir lesquels, ce que nous en faisons et comment les améliorer pour atteindre les objectifs de la fonction publique.

Services pour faciliter la reconnaissance des titres :

- Quoiqu'il soit fait, la Commission de la fonction publique doit éviter de bureaucratiser le processus. Ne soyez pas trop rigide. Nous devons estimer les compétences par rapport à l'emploi et reconnaître que ça marche pour certaines personnes et pas pour d'autres. La fonction publique doit soutenir les variations et la flexibilité d'un vaste système.
- Les problèmes entourant la reconnaissance et l'évaluation des titres sont complexes; cependant il a été convenu qu'ils peuvent être réglés. La question est de savoir ce qui peut être fait. Comment l'expérience étrangère peut-elle être reconnue? Nous devons établir une méthodologie en vue d'une concrétisation.
- Non seulement, plusieurs services offrent l'évaluation des titres, mais la plupart des universités, des collèges communautaires et de nombreux grands organismes de réglementation font la leur. Malgré tout, de nombreux employeurs ignorent tout des services d'évaluation. Il serait inutile que la Commission de la fonction publique établisse les siens. Au contraire, cela pourrait contraindre une entreprise (ou des entreprises) à utiliser exclusivement ses services.
- Les universités n'abandonneront pas volontiers leur rôle d'évaluateur. Comment peuvent-elles être motivées à aller à l'extérieur de leur organisation? Il peut être pratique pour elles de partager les bases de données, de passer des accords de réciprocité avec d'autres universités et de participer à des missions conjointes à l'étranger pour garantir l'uniformité des méthodes.

- Les universités se trouvent dans une position toute particulière parce qu'elles peuvent évaluer des personnes au niveau de l'essai et même abaisser leur évaluation initiale. Elles ne peuvent pas être perdantes puisque l'étudiant leur verse des droits de scolarité. En outre, les universités sont en concurrence avec elles-mêmes pour les mêmes étudiants. Pour elles, la question-clé est le délai de traitement. Elles doivent procéder au traitement des dossiers des étudiants de manière à les faire rentrer avant la date limite.
- Il faudrait demander aux immigrants qui font une demande de faire évaluer leurs titres, tout en les rassurant à propos de l'intérêt que porte la fonction publique à les embaucher et que leurs chances ne sont pas entravées par un diplôme étranger. Le fait de mentionner le processus d'évaluation (selon la façon de le faire) peut les encourager ou les dissuader.
- Il se peut que l'évaluation soit parfois retardée à cause de la difficulté à obtenir des renseignements en provenance du pays d'origine de l'immigrant. Quelquefois une personne attend jusqu'au moment où le poste est affiché pour obtenir une évaluation. Le recours à des offres conditionnelles pourrait corriger le problème.
- Une évaluation détaillée fondée sur la qualification pourrait résoudre le problème de la reconnaissance des compétences non structurées. Nous avons conçu des moyens d'évaluation qui ne sont pas biaisés et il pourrait être utile d'investir des fonds dans les moyens pour évaluer les compétences, en particulier chez les réfugiés (p. ex., montrez-nous ce que vous pouvez faire). Ces tests peuvent également être utilisés pour les postes au bas de l'échelle, pas uniquement pour les immigrants. Les moyens en question s'étendraient au-delà du test normalisé parce qu'ils révéleraient ce dont les employés éventuels sont vraiment capables. Par exemple, asseyez-vous en face de cet ordinateur et montrez-moi ce que vous pouvez faire. À Calgary, le Collège Bow Valley se sert de tests techniques visant les emplois techniques. Ces tests comprennent l'évaluation des compétences, la sûreté et la sécurité, le remplissage des formulaires relatifs au métier ou à la profession. Après avoir passé le test, les candidats peuvent participer à un cours.
- Une autre possibilité de surmonter les barrières dont nous avons discuté consiste en une formation pour pratiquer le pont. En collaboration avec nos principaux employeurs régionaux, nous pourrions élaborer des stratégies inédites orientées particulièrement vers les régions. Cela pourrait prendre la forme d'une formation conjointe.
- Nous pourrions également établir un programme de placement professionnel pour permettre l'acquisition d'une véritable expérience.
- Les stages doivent être de durée assez longue pour permettre une bonne adaptation et une formation suffisante. Parfois, les stagiaires en ont beaucoup à apprendre, mais les gestionnaires ne peuvent pas leur donner tout le temps qu'il leur faut.
- L'évaluation des titres ne garantit pas l'emploi et ne fait que déterminer les normes de base. Nous devons étudier des indicateurs multiples, y compris des qualités subjectives.

Comme dans le processus de recrutement d'étudiants des cycles supérieurs, mettre en place un comité peut corriger la sélection subjective arbitraire du fait de l'utilisation d'une opinion moyenne.

Extension des services

- En matière de sensibilisation aux possibilités offertes au sein de la fonction publique, Internet peut toucher beaucoup de monde, mais une autre façon de toucher les gens est de passer par les comités mixtes sur le parrainage de réfugiés par le secteur privé, en particulier pour toucher les réfugiés.

Services pour les gestionnaires embaucheurs

- Les gestionnaires devraient pouvoir livrer de grands objectifs à la fonction publique.
- Il est important de surveiller le rendement des gestionnaires et d'inclure la diversité dans leur évaluation. Les gens réagissent bien aux systèmes de récompense. La fonction publique se dirige déjà dans cette direction.

Faire face à la discrimination

- Il faut reconnaître que le racisme fait partie de notre culture. Il s'agit d'une pratique sociale. Pour aborder cette question, nous avons besoin de former les gestionnaires qui n'ont peut-être pas conscience que leurs faits et gestes font preuve de racisme; disposer de politiques ouvertes et transparentes des Ressources humaines dans lesquelles les décideurs doivent justifier les choix qu'ils font; et les décideurs doivent justifier la raison pour laquelle ils n'embauchent pas quelqu'un.
- L'approche à adopter pour sensibiliser les gens à ces questions doit être positive, pas négative. Nous ne pouvons pas faire en sorte que la discrimination soit le message principal. Nous devons plutôt nous concentrer à essayer de puiser dans les possibilités que possèdent les immigrants qualifiés. Bien des gens veulent saisir de telles occasions. Des groupes de concertation de la fonction publique ont révélé que malgré un consensus sur le principe de la représentation, le consensus s'effiloche au niveau de la mise en œuvre. Les gens savent que c'est important, mais ignorent comment le réaliser.
- La discrimination raciale est un problème canadien qui doit être abordé. Les hommes et les femmes qui viennent des Philippines et qui sont dans la soixantaine avancée ou à peine plus de 70 ans ont immigré comme professionnels et ont reçu l'autorisation d'exercer leur profession. De nos jours, toutefois les gens viennent au Canada comme main-d'œuvre à bon marché. Ils perdent leurs compétences parce qu'ils ont été forcés

d'immigrer comme domestiques. Les femmes en particulier ont été réduites au secteur de la main-d'œuvre bon marché. La reconnaissance professionnelle coûte cher à ces personnes.

- Pour affronter le racisme, il faut aborder les questions et pratiques d'attitude et de comportements en offrant beaucoup plus de formation en milieu de travail et aux gestionnaires. Les syndicats, les sous-groupes et les travailleurs peuvent en être les partenaires.
- Il faut mettre plus de ressources dans la corbeille de l'éducation pour reconnaître les pratiques ou les hypothèses de discrimination, en particulier si les tests normalisés affichent des résultats d'embauchage bien différents.

Soutien, encadrement et programmes après l'embauchage

- Certains programmes de développement comme les programmes de cours et d'affectations de perfectionnement de la fonction publique placent des groupes dans des postes de direction et ciblent les autochtones, les handicapés et les minorités visibles. De nombreuses personnes appartenant à des groupes de minorités visibles disent qu'elles n'auraient pas fait de demande sans cette incitation. La fonction publique devra être beaucoup plus proactive et consacrer plus de ressources sur la question avant que les groupes minoritaires n'y atteignent une masse critique.
- Les groupes communautaires procurent souvent l'encadrement qui est crucial aux communautés d'immigrants. Au sein d'une communauté, les compétences évoluent continuellement et les communautés renégocient et abordent constamment leurs besoins particuliers.
- Dans les années 1970, de bons programmes d'orientation étaient offerts aux infirmiers et infirmières, mais de nos jours il n'en est plus de même. Plus de financement est requis pour la formation en milieu de travail et l'adaptation. Six semaines de travail étaient suivies d'un test. Aujourd'hui, l'infirmier est laissé à lui-même après deux jours. Les cours en soins intensifs étaient gratuits.
- Après être entrées dans la fonction publique, les personnes développent une tendance de ségrégation horizontale ou professionnelle. Les minorités se retrouvent dans les directions générales du TI, celles de la vérification, celles dont les fonctions sont les plus techniques, au lieu de se retrouver dans les directions générales d'exécution de programmes. Comment briser cela?
- Avant de s'engager dans un plan d'action, la fonction publique doit étudier les problèmes des programmes spéciaux, en particulier la façon dont ils sont perçus. Dans la fonction publique de l'Ontario, beaucoup de postes au bas de l'échelle sont occupés par des minorités raciales. Principalement du personnel de bureau, mais la transition pour passer

du bas de l'échelle au programme est difficile. Il n'y a rien de mal à prendre des initiatives pour un regroupement professionnel. Par exemple, du personnel de bureau à la gestion du programme ou du fonctionnel à la gestion, de manière à saisir quelqu'un dans ce secteur. Les minorités en bénéficieront davantage puisqu'elles se trouvent dans ces secteurs. Les personnes peuvent ainsi avoir des occasions de pratiquer le pont.

- Une fois que nous avons embauché des immigrants, existe-t-il une méthode pour les aider à développer un capital social? Par exemple, un réseau de nouvelles recrues, conseillers ou moniteurs. Les femmes ont trouvé ces stratégies utiles.

d) Investissements, partenariats, prochaines étapes

Les participants ont brièvement discuté des réseaux et des partenariats qui se sont constitués en Europe pour faire face aux questions liées à la reconnaissance des titres, mais ont convenu qu'il fallait effectuer plus de recherches avant d'envisager des solutions aux problèmes identifiés au Canada. Ils ont suggéré des questions de recherche possibles. En ce qui concerne le type et la portée souhaitables de la recherche, leur préférence allait à des projets comparatifs canadiens à petite échelle comportant une composante internationale.

Partenariats avec d'autres gouvernements

- Il est parfois difficile de reconnaître les titres des réfugiés, ceux-ci n'ayant pas nécessairement les documents voulus. En Europe, où les renseignements circulent entre les pays, le processus est parfois facilité par un rapport spécial établi entre certains pays d'accueil et leurs pays sources. (Citons, par exemple, les accords entre l'Afghanistan et la France.) Il existe en Europe de bons réseaux de partage de ces renseignements, du fait de l'existence d'une contrainte juridique : si les autorités ne se prononcent pas sur les titres d'un individu en un mois, ils sont présumés valides.
- Dans les pays de l'Union européenne, chaque profession libérale dispose d'un organisme central dans chaque état membre. Un organisme central fournit les renseignements; les organismes locaux les approuvent.

Recherche

- Il convient d'effectuer des recherches, notamment de petits projets pour déterminer les défis particuliers qu'affrontent les personnes s'insérant dans des domaines non structurés et les secteurs où l'attention de la fonction publique serait la plus rentable.
- La fonction publique pourrait jouer un rôle de leader dans la sensibilisation des employeurs aux problèmes liés à la reconnaissance des titres et des compétences. Il peut être utile d'effectuer des recherches illustrant certains des problèmes propres aux immigrants et aux minorités ou de viser certains employeurs, même dans le secteur privé. Une campagne de sensibilisation est nécessaire.
- Il faut effectuer des recherches, y allouer de l'argent. Plutôt que des projets à grande échelle, mieux valent des projets expérimentaux de démonstration, propres à tenter certains ministères. Il faut élaborer un projet de recherche et tisser des liens avec le bureau régional. Dire à une région : nous aimerions vous voir coopérer avec les chercheurs dans ce domaine et encourager la concurrence. Il serait approprié de lancer deux à quatre projets avec un budget de 25 000 \$.
- La Commission de la fonction publique pourrait aussi faciliter l'accès de chacun aux données qu'elle continue de collecter et à ses propres recherches.

- À ce stade, ce qu'il faut n'est pas un projet de recherche en bonne et due forme, mais une question de recherche et son contexte, afin de permettre à des équipes et groupes plus petits d'élaborer un projet. Comment la fonction publique peut-elle développer les compétences? Quels mécanismes et coûts y sont liés?
- La recherche pourrait aussi aborder le problème de la conservation du personnel. Comment conserve-t-on nos gens? C'est une recherche propre à la fonction publique, mais susceptible de confirmer des études déjà effectuées dans d'autres secteurs.
- Autre possibilité : créer un programme pour la reconnaissance internationale des titres, avec divers partenaires des secteurs public et privé (Industrie Canada, Statistique Canada, le Québec...) et avec des chercheurs étrangers. Ne pas oublier non plus le secteur non structuré.
- Il pourrait être utile aussi de voir ce que font des sociétés du secteur privé, comme les banques, qui affrontent peut-être déjà ce type de problème. Qu'est-ce qui fonctionne, tant du point de vue de l'entreprise que de celui des employés? Au sein de la CFP proprement dite, quelles sont les initiatives qui ont réussi? Comment les décisions ont-elles été prises?
- La Commission de la fonction publique est passée d'un système de dotation rigide à un recrutement fondé sur des valeurs plutôt que des règles. Voici trois ans qu'elle fait des rapports au parlement sur les valeurs et le mérite, ce qui amène les parlementaires à considérer la fonction publique d'un autre œil.
- Autre question susceptible d'être abordée dans les recherches : en matière de ressources humaines, quelles sont les procédures que les gros employeurs utilisent? Le Centre syndical et patronal du Canada ou Price Waterhouse ont mené des recherches sur les attitudes des employeurs. Certaines sociétés effectuent leur propre évaluation des compétences. C'est plus fréquent dans les grosses entreprises – notamment dans la technologie de l'information – que dans les petites. Parfois, les petites entreprises ne savent même pas qu'il existe un quelconque outil de comparaison.
- Il faut que la recherche établisse une distinction claire entre les minorités visibles et les immigrants. Il n'existe pas d'ensemble de données montrant clairement les différences. Les données du nouveau recensement peuvent-elles répondre au problème?
- Il serait bon qu'une partie de la recherche ait trait à ce qui se fait déjà, notamment dans les pays de l'Union européenne, pour savoir ce qui pourrait marcher dans le contexte canadien. L'Union européenne a un système à la fois très détaillé et pratique, mais qui fonctionne pour des pays semblables par bien des aspects.
- Il faut assurer une grande diffusion aux données issues de la recherche sur la fonction publique.

- Dans l'expérience de l'Union européenne, ne pas perdre de vue non plus les échecs. Certains pays rechignent à attraper les brebis galeuses ou n'y parviennent pas. Parfois, le système marche dans certains États, mais échoue ailleurs du fait d'idiosyncrasies nationales ou d'un manque de communication entre les États membres. Avant de prendre l'Union européenne comme exemple, il ne faut pas oublier qu'elle dispose d'une infrastructure et de mécanismes d'application qui font défaut au Canada (notamment entre les différents paliers de gouvernement). Ne pas oublier non plus combien les pays de l'Union sont semblables, contrairement au Canada et à ses pays sources de base (la Chine, par exemple).

5) Le projet Metropolis en bref

L'élaboration du projet Metropolis date de 1994 et son lancement, de 1996. Il est né de la prise de conscience d'un besoin urgent : relever les défis et saisir les occasions allant de pair avec la migration et l'intégration de minorités ethniques et religieuses dans des grandes villes partout dans le monde.

La nature du projet découle d'un constat : la réussite des politiques de migration et d'intégration nécessite un soutien actif et une coordination de tous les niveaux de gouvernement, des ONG, du secteur privé et de la population dans son ensemble. Ce n'était pas la conviction qui faisait défaut; toutes les parties intéressées étaient conscientes de l'importance de la tâche. C'étaient les connaissances qui manquaient et, par conséquent, la possibilité de lancer des opérations à partir d'une plateforme stratégique commune. C'est pourquoi le projet a été structuré de façon à inclure tous les principaux protagonistes.

Le concept du projet découle aussi d'un autre facteur clé : la réduction radicale des dépenses publiques, qui a forcé les gouvernements partout à réévaluer leurs priorités et à s'efforcer de tisser des alliances stratégiques permettant d'optimiser l'emploi de ressources désormais rares et l'aide tirée d'autres secteurs. En matière d'élaboration des politiques, existait un consensus : qu'il convenait d'investir encore dans la quête de connaissances et que s'imposaient à cet effet de nouvelles alliances avec les universités, les instituts de recherche et les groupes de réflexion. Le sentiment était que l'apport de connaissances scientifiques externes à des questions stratégiques complexes touchant diverses juridictions se traduirait par des politiques publiques plus robustes.

Le but du projet Metropolis est d'améliorer les politiques de gestion de la migration et de la diversité dans de grandes villes :

- en améliorant les capacités de recherche universitaire;
- en amenant la recherche universitaire à cibler des questions et des options vitales en matière de politiques;
- en élaborant des façons d'utiliser la recherche dans le processus de prise de décision.

Le projet s'articule sur un partenariat comprenant des composantes nationales et internationales. Il a des buts spécifiques : augmenter le volume des recherches effectuées dans les domaines de

l'immigration et de la diversité; créer des occasions d'échanges significatifs entre les décideurs, les chercheurs et les ONG; encourager la discussion, en dépassant les prises de position, les descriptions ou la défense d'une cause; et fournir des cadres de résolution des problèmes à partir des renseignements les plus exacts, de l'analyse la plus poussée.

<http://www.metropolis.net>

Appendice

*Recrutement externe par groupes professionnels : Nominations à durée déterminée et indéterminée.
Exercice 2001-2002*

Groupe professionnel	Durée indéterminée	Durée déterminée	Total
Agriculture	1		1
Contrôle de la circulation aérienne	1		1
Navigation aérienne	41	2	43
Architecture et urbanisme	12	22	34
Services administratifs	419	1011	1430
Vérificateur	11	1	12
Biologiste	112	150	262
Affectations et perfectionnement	5		5
Chimiste	18	23	41
Communications	2	9	11
Commerce	155	196	351
Commis aux écritures et aux règlements	455	6052	6507
Gestion des systèmes d'ordinateurs	329	906	1235
Services correctionnels	278	181	459
Traitement des données	5	93	98
Dessin et illustration	1	25	26
Services scientifiques de la défense	6	45	51
Enseignement	17	132	149
Soutien technologique et scientifique	124	651	775
Électronique	31	46	77
Génie et arpentage	131	144	275
Economie, sociologie et statistique	384	252	636
Exécutif	55	20	75
Gestion des finances	172	118	290
Foresterie	2	8	10
Pompiers	2	31	33
Service extérieur	70	42	112
Manœuvres et personnes de métier	113	1079	1192
Services divers	27	506	533
Techniciens divers	74	121	195
Direction supérieure		1	1
Chauffage, force motrice et machines fixes	5	27	32
Recherche historique	15	10	25
Services hospitaliers		202	202
Services d'information	119	281	400
Droit	99	174	273
Gardiens de phares	2	27	29
Bibliothéconomie	10	33	43
Mathématiques	31	4	35
Médecin	23	11	34
Stagiaires en gestion	46	1	47
Météorologie	21	8	29

Recrutement externe par groupes professionnels : Nominations à durée déterminée et indéterminée

Exercice 2001-2002

Groupe professionnel	Durée indéterminée	Durée déterminée	Total
Nutrition et diététique	1	2	3
Sciences infirmières	61	345	406
Mécanographie	1	7	8
Organisation et méthodes		14	14
Ergothérapie et physiothérapie	3	5	8
Sciences physiques	39	198	237
Gestion du personnel	164	165	329
Achat et approvisionnement	109	61	170
Inspection des produits primaires	12	58	70
Administration des programmes	367	949	1316
Services d'imprimerie		6	6
Psychologie	22	24	46
Photographie	1	1	2
Exécution de la réglementation	62	14	76
Radiotélégraphie	3	8	11
Équipages de navires	6	348	354
Recherche scientifique	34	54	88
SRE Réglementation scientifique	89	12	101
Soutien des sciences sociales	175	286	461
Officiers de navires	31	33	64
Réparation de navires		57	57
Secrétariat, sténographie, dactylographie	131	461	592
Service social	3	4	7
Inspection technique	87	21	108
Traduction	134	18	152
Enseignement universitaire	8	79	87
Médecine vétérinaire	4	1	5
Programmes de bien-être social	50	116	166
Total	5021	15 992	21 013

Source : Dossier des nominations CFP 2001-2002 (sauf Agence des douanes et du revenu du Canada)

Bibliographie

- Alboim N. and the Maytree Foundation
Fulfilling the Promise: Integrating Immigrant Skills into the Canadian Economy, Ottawa: Caledon Institute of Social Policy. (April 2002).
- Basran, G. and L. Zong
The Devaluation of Foreign Credentials as Perceived by Visible Minority Immigrants in Canada,
Canadian Ethnic Studies (1998), 30 (3): 6-23.
- Boyd, Monica
Immigration and Occupation Attainment in Canada pp. 393-445 in Monica Boyd, et al. (Eds.) *Ascription and Achievements: studies in Mobility and Status Attainment in Canada*. (1985), Ottawa: Carleton University Press.
- Brouwer, A.
Immigrants Need Not Apply, Ottawa: Caledon Institute of Social Policy. (October 1999).
- Conference Board of Canada
Brain Gain: The Economic Benefits of Recognizing Learning and Learning Credentials, (2001). (www.conferenceboard.ca/press/documents/bis-ndp_a.html)
- David K. Foote
Boom, Bust & Echo: Profiting from the Demographic Shift in the New Millennium, (2000), Toronto: Stoddart Publishing Company Ltd.
- Huggins, Nadine
1997 Immigrant Access to Trade Occupations in Ontario: Stakeholders and Initiatives, Conference on Immigration, Employment and Economy. (1997).
- Human Resources Development Canada (HRDC)
Job Futures 2000, World of Work. Ottawa. (2000).
- Industry Canada
Government Innovation Strategy: Achieving Excellence, (January 2002).
- John Salt and Gail McLaughlan
Global Competition for Skills: An Evaluation of Policies, DIMIA Conference: Migration Benefiting Australia. (May, 2002).
- Li, Peter
The Market Worth of Immigrants' Educational Credentials, Canadian Public Policy. (2001), 27 (1): 23-38.
- Livingstone, David
Working and Learning in the Information Age, CPRN. (March 2002).

Mata Fernando

The Non-Accreditation of Immigrants Professionals in Canada: Societal Impacts, Barriers and Present Policy Initiatives the Problem, Department of Canadian Heritage, Multiculturalism Program. (1999).

Open Learning Agency (OLA)

1993 Draft Proposal to Develop the Open learning Agency Credential Evaluation Service (OLACES). OLA. (1993).

Pendakur, Krishna and Ravi Pendakur

The Colour of Money: Earning Differentials Among Ethnic Groups in Canada, Canadian Journal of Economics (1998), 31 (3): 518-548.

Reitz, Jeffrey *Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research*, University of Toronto: Center for Industrial Relations and Department of Sociology. (October 2001).