

## Reconnaissance professionnelle des immigrants et emplois dans la fonction publique fédérale

### RÉSUMÉ

Le 24 janvier 2003, Metropolis a accueilli une conversation à huis clos organisée par la Commission de la fonction publique (CFP). Les participants ont exploré les possibilités d'action susceptibles de faciliter l'entrée des immigrants compétents dans la fonction publique et d'aider cette dernière à attirer les personnes talentueuses nées à l'étranger. Le présent résumé se limite à donner un aperçu des principaux débats. Aucun participant n'a été identifié, car on avait adopté la *règle de Chatam House*. Pour consulter le compte rendu intégral, veuillez sélectionner la section *Recherche et politique* du site <http://www.canada.metropolis.net>.

*Pourquoi la reconnaissance professionnelle des immigrants est-elle une question importante?*

À chaque année, plus de la moitié des quelque 230 000 immigrants entrent au Canada à titre d'immigrants indépendants ou d'immigrants qualifiés. Le système d'immigration du Canada accorde plus de points aux immigrants qui possèdent plus de formation et de compétences; cependant, à leur arrivée, ces immigrants se heurtent à divers obstacles qui les confinent souvent au sous-emploi ou au chômage. Il en résulte un déclin du capital social et du bien-être économique pour l'ensemble du Canada. Selon une étude récente du *Conference Board*, le chômage coûte au pays de quatre à six milliards de dollars par année. Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement a promis de supprimer les obstacles à la reconnaissance professionnelle des immigrants.

La CFP doit apprendre comment attirer les talents étrangers, surtout à une époque où la main-d'œuvre se compose de plus en plus de travailleurs qui ont acquis à l'étranger leur formation et leur expérience. Ce pourrait également être une façon importante de remplacer son contingent de *baby-boomers* vieillissants.

*Définir les rôles possibles*

Bien que la CFP limite actuellement son rôle dans la reconnaissance des titres de compétence et conseille aux demandeurs éventuels de communiquer avec un organisme externe, l'élargissement de son rôle comporterait à la fois des possibilités et des contraintes. Pour étudier la question, les participants ont établi une distinction entre les besoins

### Série de Conversations Metropolis

La Série de Conversations Metropolis réunit des chercheurs, des fonctionnaires, des chefs d'entreprise, des décideurs et des chefs de file de la collectivité pour examiner les débats publics en cours. Chacune de ces rencontres favorise des échanges sincères sur des sujets très précis. Un nombre limité de personnes – habituellement 15 ou 20 – ayant des intérêts communs mais des points de vue très diversifiés y participent. Les comptes rendus des Conversations peuvent être consultés sur le site suivant : <http://www.canada.metropolis.net>

### À propos de Metropolis

Le Projet Metropolis a été conçu en 1994 et lancé en 1996. Il vise à améliorer les politiques de gestion des migrations et de la diversité en invitant des experts scientifiques à se pencher sur l'élaboration de politiques et en sollicitant la participation de décideurs, de chercheurs et d'ONG dans toutes ses initiatives. Les objectifs de Metropolis sont les suivants :

- accroître les capacités de recherche au niveau universitaire;
- concentrer la recherche universitaire sur les questions et les choix fondamentaux en matière de politique publique;
- élaborer des moyens pour mieux tirer parti des résultats de la recherche, en vue de la prise des décisions.

Le projet a été structuré comme un partenariat et comporte un volet canadien et un volet international. Des conférences, des séminaires et des groupes de discussion nationaux et internationaux sont organisés pour favoriser la communication entre les intéressés. On peut s'inscrire aux événements à venir en visitant le site:

[www.metropolis.net](http://www.metropolis.net)

des immigrants qui exercent des professions réglementées (celles qui exigent une certification ou l'adhésion à une association) et les professions non réglementées (celles qui ne comportent aucune de ces exigences) et entre les titres de compétence officiels (les grades et les diplômes, par exemple) et les titres de compétence non officiels (l'expérience de travail, par exemple). Bien que complexe, l'élaboration de possibilités d'action pour assurer la reconnaissance des titres de compétence des immigrants qui exercent des professions réglementées et/ou qui détiennent des titres de compétence officiels est possible à cause de l'existence de documents, d'organisations et d'associations semblables dans le pays d'origine de l'immigrant. On s'accorde cependant pour dire que, lorsqu'il est impossible d'obtenir les documents officiels, comme c'est souvent le cas pour les réfugiés, ou lorsque ces documents n'existent pas parce que la profession n'est pas réglementée, la tâche devient plus difficile. Il convient aussi de noter que l'évaluation des compétences est un processus différent de celui qui consiste à évaluer les titres de compétence, mais que l'examen des compétences pourrait s'avérer plus utile parce qu'on peut y avoir recours pour ceux dont les compétences ne sont pas reconnues officiellement.

### *À quels obstacles les immigrants sont-ils confrontés?*

La fonction publique recrute en ce moment dans les professions réglementées et non réglementées. Il existe un certain nombre d'obstacles à la reconnaissance des titres et des compétences acquis à l'étranger :

*Langue* : Une connaissance insuffisante du français ou de l'anglais peut empêcher l'exercice d'une profession et/ou rendre difficile la communication entre l'employeur et l'employé. Même si un immigrant a une connaissance de base du français ou de l'anglais, il se peut qu'il soit incapable de faire part adéquatement de ses compétences à un employeur.

---

*Les immigrants se heurtent aux difficultés de la langue, à la discrimination raciale, aux contraintes de temps et aux obstacles organisationnels du processus de reconnaissance professionnelle.*

---

*Discrimination* : Ce facteur est le plus ressenti dans le contexte du recrutement ou lorsqu'une promotion est offerte.

*Temps* : Plus longue est la période pendant laquelle l'immigrant n'exerce pas la profession souhaitée, plus il devient difficile pour lui d'entrer dans sa profession. À cause des exigences en matière de citoyenneté pour obtenir un emploi dans la fonction publique, l'immigrant ne peut pas travailler au sein de la fonction publique dès qu'il arrive au Canada. Le processus de citoyenneté prend trois ans.

*Argent* : Comme la Commission de la fonction publique laisse à l'immigrant le soin de faire reconnaître les titres de compétence obtenus dans un établissement à l'étranger, l'immigrant doit supporter un fardeau financier. D'un autre côté, l'employeur qui n'est pas certain de la valeur des titres de compétence de l'immigrant pourra favoriser le Canadien de naissance parce qu'il estime que cela sera plus efficace et moins coûteux.

*Obstacles organisationnels* : Il n'existe pas d'organisme national chargé de la reconnaissance professionnelle, et les normes professionnelles et de scolarité varient d'une province à l'autre. Les associations professionnelles canadiennes, qui dans certains cas sont les seules à pouvoir reconnaître les titres et qualités au sein du système canadien, manquent souvent d'information sur les systèmes d'enseignement étrangers et sur les équivalences en matière d'expérience.

### *Comment pouvons-nous surmonter ces obstacles?*

Les participants sont d'avis que, pour surmonter ces difficultés, il faut adopter une approche qui englobe plus que la simple « reconnaissance des diplômes » des professions réglementées ou des qualifications

officielles. Cette reconnaissance est importante, certes, mais elle doit s'accompagner de cours de langue propres à la profession; les compétences acquises par l'expérience de travail doivent être reconnues; et il faudrait offrir aux immigrants une formation qui porte sur le contexte légal et social canadien en rapport avec la profession exercée.

Pour résoudre le problème des contraintes de temps qui se pose aussi bien aux gestionnaires qu'aux employés, les participants recommandent que la fonction publique fasse une offre d'emploi conditionnelle dans les cas où les procédures de reconnaissance professionnelle ne sont pas terminées et où une formation et des examens sont requis. Les participants suggèrent que, dans certains cas, la politique d'immigration elle-même devrait être modifiée. Par exemple, alors qu'en 1970, les Philippins, hommes et femmes, venaient au Canada pour y exercer la profession d'infirmière/infirmier, ces personnes (surtout des femmes) y viennent aujourd'hui en tant que domestiques et doivent travailler dans cette profession pendant 24 mois, ce qui retarde leur entrée dans leur profession. Certains participants proposent en outre que le gouvernement devrait supprimer les exigences relatives à la citoyenneté qui sont actuellement imposées par la loi aux employés de la fonction publique.

---

*Les acteurs-clés sont la fonction publique en tant qu'employeur, les gestionnaires, les employés immigrants, le secteur privé, les ONG, les fonctionnaires de l'immigration et le gouvernement.*

---

*Qui sont les acteurs-clés? Quels nouveaux rôles peuvent-ils jouer?*

Les participants ont énuméré les acteurs-clés : la fonction publique en tant qu'employeur, les gestionnaires, les employés immigrants, le secteur privé, les ONG, les fonctionnaires de l'immigration et le gouvernement, et ils ont discuté de leurs rôles. Ils ont formulé les suggestions suivantes :

- *La Commission de la fonction publique* peut prêter l'exemple en s'attaquant au mythe qui veut que les immigrants et les membres de minorités ne veulent pas travailler à la fonction publique. Pour rejoindre les employés immigrants, l'Internet est un outil privilégié de recrutement tout comme le fait de faire savoir qu'il existe des débouchés dans la fonction publique ailleurs qu'à Ottawa.
- *Les gestionnaires* devraient tenir compte des besoins particuliers des immigrants; ils devraient s'exercer à reconnaître leurs compétences en dépit de la barrière linguistique ou d'un accent très prononcé; ils devraient être encouragés à considérer les immigrants comme des remplaçants éventuels pour les *baby-boomers*; et ils devraient être tenus responsables de l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.
- *Le secteur privé* est un nouveau partenaire possible parce que, lui aussi, profite d'une politique efficace de reconnaissance professionnelle des immigrants.
- *Les ONG*, qui s'occupent parfois d'un groupe ethnique en particulier, peuvent, s'ils sont suffisamment financés, aider les immigrants à entrer sur le marché du travail.
- *Les fonctionnaires de l'immigration* doivent eux aussi être considérés comme des acteurs-clés parce que le système d'immigration peut contribuer à l'atteinte de ces objectifs.
- *Les gouvernements* : Les participants ont insisté sur le fait que, pour qu'une initiative soit une réussite, les gouvernements doivent en assurer la direction et maintenir un engagement soutenu pour lever les obstacles auxquels sont confrontés les immigrants.

La fonction publique est en voie de décentraliser son processus de recrutement, et les participants craignent que cette nouvelle approche n'ait des répercussions défavorables sur l'atteinte des objectifs d'équité en

matière d'emploi. Ils sont en faveur d'une approche centralisée et accordent une grande importance aux examens de compétences tant pour les immigrants que pour les Canadiens nés ici. Des examens standardisés, exempts de préjugés culturels, ont été proposés afin que les immigrants obtiennent des résultats plus équitables. Certains ont également fait remarquer que les examens permettraient de reconnaître les compétences des réfugiés qui, parfois, ne peuvent pas obtenir les attestations nécessaires.

### *Soutien, encadrement, programmes et services*

Plusieurs initiatives, programmes et services d'encadrement ont été recommandés. Ces projets traduisent un sentiment commun : la responsabilité de faire évaluer les titres de compétence devrait passer de l'individu immigrant et sa communauté à la fonction publique. Les participants estimaient qu'il fallait attirer et garder les immigrants dans la fonction publique.

*Attirer les immigrants* : La CFP pourrait fournir des services qui faciliteraient la reconnaissance professionnelle, même si elle ne contribue pas elle-même à cette activité. Elle pourrait, par exemple, inviter les gens à utiliser des services privés de reconnaissance professionnelle pour légitimer l'entreprise et le processus. Si le processus de reconnaissance est retardé, une offre conditionnelle pourrait être faite. La CFP pourrait aussi offrir une formation de transition et des stratégies adaptées aux principaux employeurs d'une localité, organiser des placements et des stages en milieu de travail à l'intention des immigrants et recourir à un comité de recrutement pour réduire les pratiques discriminatoires. Les gestionnaires qui s'efforcent de recruter un plus grand nombre d'immigrants pourraient être récompensés dans leur évaluation de rendement.

*Garder les immigrants* : Un programme de perfectionnement s'adressant aux immigrants ou aux secteurs à forte concentration d'immigrants ou de minorités visibles pourrait être créé; cela permettrait aux immigrants d'obtenir de l'avancement en toute équité et mettrait fin à la ségrégation horizontale. Les participants ont également suggéré la création d'un réseau composé de personnes récemment embauchées, de mentors et de formateurs, qui permettrait aux immigrants de sentir qu'ils sont les bienvenus dans la fonction publique.

### *Investissements, partenariats et prochaines étapes*

Une courte discussion a porté sur la création de réseaux et de partenariats avec d'autres pays pour échanger de l'information et pour faciliter le processus de reconnaissance professionnelle. On pourrait s'inspirer des modèles de l'Union européenne. Toutefois, les participants étaient d'avis qu'avant d'explorer la nature des partenariats canadiens, il fallait faire plus de recherche. Ils ont proposé des études comparatives canadiennes restreintes assorties d'un volet international.

#### Autres Conversations Metropolis

Première Conversation :	Capacité d'absorption
Deuxième Conversation :	Immigrants de deuxième génération
Troisième Conversation :	Santé
Quatrième Conversation :	Importation, gaspillage et exode des cerveaux
Cinquième Conversation :	Indicateurs de la performance économique et sociale des immigrants
Sixième Conversation :	Grandir dans les villes : bâtir des villes meilleures avec les enfants et les jeunes
Septième Conversation :	Programme de recherche sur l'ethnicité et le marché du travail au Canada

All reports are available in both official languages at: <http://www.canada.metropolis.net>

Les opinions exprimées dans ce document ne sont pas nécessairement celles du Projet Metropolis ou de la Commission de la fonction publique.