

2.0 Situation actuelle

Les travaux effectués par le comité directeur du projet *De la considération à l'intégration* et ses sous-comités reposaient sur une méthodologie claire nécessitant la cueillette et l'analyse d'information et les décisions qui en découlaient. Le résultat : l'analyse de l'environnement effectuée au cours de l'étape I est devenue l'épine dorsale de l'étape II (voir l'annexe A sur la manière dont sont structurés les enjeux de l'étape I pour l'étape II). Le contenu de l'étape I est résumé ici. Cette recherche, ajoutée à celles qui ont été entreprises au cours de l'étape II et qui sont expliquées plus loin dans ce rapport, a permis au comité directeur d'esquisser un portrait de la situation actuelle relative à l'intégration des PFGE dans la communauté canadienne du génie.

2.1 LE GÉNIE AU CANADA

La profession d'ingénieur au Canada est autoréglementée et compte environ 160 000 professionnels qui portent le titre d'ingénieur. L'attribution de permis est de compétence provinciale et territoriale; bien que les étudiants qui viennent d'obtenir leur diplôme d'ingénieur de programmes reconnus (voir le paragraphe suivant sur l'accréditation) reçoivent leur anneau de fer, c'est toutefois la désignation P.Eng. (ou ing. au Québec) qui confirme qu'un candidat a rempli toutes les exigences, qu'il a son permis et qu'il peut désormais porter le titre d'ingénieur.

L'accréditation, les activités à l'étranger et la coordination entre les provinces et territoires se font par l'organisme national (le Conseil canadien des ingénieurs – CCI). Le CCI, par l'entremise du Bureau canadien d'accréditation des programmes d'ingénierie (BCAPI), un comité permanent du CCI, agréé (ou évalue) des programmes canadiens de formation en génie, en vue de s'assurer que ces programmes atteignent ou dépassent les normes de formation reconnues pour l'obtention d'un permis dans les provinces et territoires du Canada. C'est grâce à ce processus d'accréditation que les normes de formation en génie sont élevées et ont pu

contribuer à faire de la profession d'ingénieur au Canada une des plus sécuritaires et des plus admirées au monde.

2.2 RÉSUMÉ DE L'ÉTAPE I

L'information actuelle sur l'expérience des PFGE est incomplète.

Le fait d'avoir une idée claire de l'expérience entourant l'immigration des PFGE – depuis leur arrivée au Canada jusqu'à leur établissement et l'obtention d'un emploi – permettrait de cerner les faiblesses actuelles du système. Malheureusement, la manière dont on recueille actuellement des statistiques ne contribue pas à donner une image complète de la situation des PFGE. Citoyenneté et Immigration Canada compile des données sur les immigrants qui se disent ingénieurs (question problématique étant donné que les titres de compétence de certaines de ces PFGE ne leur donnent pas le droit d'exercer la profession d'ingénieur au Canada) et les organismes de réglementation provinciaux et territoriaux font seulement le suivi des PFGE qui font une demande de permis. Par contre, on n'a pas documenté leur cheminement dans le processus d'attribution de permis – le moment ou la raison pour laquelle elles pourraient abandonner leur démarche.

En ce qui concerne le marché du travail, on ne dispose pas d'information détaillée qui serait pourtant utile, à la fois pour les PFGE et pour ceux qui travaillent avec elles.

Les PFGE ont exprimé un sentiment de frustration en raison du manque d'information disponible sur la demande de spécialités en génie dans certaines régions du pays. Bien qu'il semble actuellement y avoir un surplus de certains genres d'ingénieurs dans quelques régions au pays, on a aucun portrait complet de la situation canadienne. Par conséquent, le comité directeur a recommandé d'entreprendre une étude de marché et d'élaborer des outils permettant de fournir de l'information précise et à jour sur le

marché du travail. Un portrait détaillé de la situation actuelle et future du marché du travail permettrait à la profession d'adapter ses propres programmes destinés aux PFGE et aux diplômés du BCAPIC en vue de les conseiller correctement sur la disponibilité des emplois par spécialité et par région. (Les diplômés du BCAPIC sont les diplômés des programmes d'ingénierie canadiens reconnus de formation en génie.)

Souvent, les PFGE se tournent vers diverses sources d'information sur les processus d'attribution du permis et d'emploi au Canada, mais bon nombre de ces sources donnent des renseignements imprécis, flous ou involontairement erronés.

Ce sont les organismes d'établissement qui communiquent le plus souvent avec les PFGE, mais, en règle générale, ils ne sont pas en mesure de comprendre le système d'attribution de permis et, par conséquent, de fournir des renseignements précis. Bon nombre de PFGE ont des connaissances parmi des représentants consulaires. Ces représentants, qui essaient de donner une image positive de leur immigration au Canada, amènent involontairement les PFGE à croire qu'il est facile d'obtenir un emploi d'ingénieur. Il se peut également que le processus d'immigration ait amené les personnes à confondre les évaluations effectuées à des fins d'immigration et à des fins d'emploi et celles qui sont propres au processus d'attribution de permis. Dans le cadre des groupes de discussion organisés au cours des deux étapes, les PFGE ont manifesté régulièrement le désir d'obtenir des renseignements clairs sur l'attribution de permis et le marché du travail; il est vrai que bon nombre d'entre elles ont laissé entendre qu'elles auraient probablement abordé différemment l'immigration au Canada si elles avaient su dans quoi elles « s'embarquaient ». Les groupes d'établissement ont aussi indiqué que plus les PFGE obtenaient des renseignements de qualité avant d'immigrer, plus leur établissement au Canada s'en trouvait facilité.

Une autre source d'information importante à laquelle les PFGE ont accès est Internet; bon nombre d'entre elles ont obtenu de l'information

sur le processus d'attribution de permis sur un certain nombre de sites Web, y compris ceux du CCI ou de ses membres. Cependant, même avec l'information qu'elles ont trouvée dans ces sites, les PFGE peuvent ne pas comprendre la portée de certaines réalités, par exemple :

- le fait que seules les évaluations faites par les organismes de réglementation provinciaux ou territoriaux de la profession soient acceptées pour l'obtention d'un permis d'ingénieur (les organismes de réglementation sont ceux qui délivrent un permis);
- même s'il semble peu probable que les employeurs prennent le risque d'engager une PFGE qui n'a pas de permis d'exercice, il est effectivement possible de travailler dans le domaine du génie sans avoir son permis, et ce, sous la surveillance d'une personne qui, elle, est titulaire d'un permis;
- que recevoir un permis d'ingénieur exige une année d'expérience professionnelle au Canada sur un total de quatre ans d'expérience en génie.

Le processus d'attribution de permis est perçu comme compliqué, non homogène et difficile à explorer.

Une partie des difficultés à renseigner les PFGE sur les exigences relatives à l'attribution d'un permis tient à l'écart entre les exigences des organismes de réglementation provinciaux et territoriaux. Même si les aspects examinés au moment de l'attribution de permis sont en général les mêmes – la formation, l'expérience professionnelle en génie, les examens sur les lois et le code de déontologie, les compétences linguistiques et les références –, chaque association a des règles qui lui sont propres. Toutes les associations ont relevé le fait que leurs procédures prennent du temps – obtenir un permis peut prendre entre trois mois et quatre ans. Les PFGE ont aussi indiqué qu'elles éprouvaient un sentiment de confusion en raison du nombre d'organismes de réglementation au Canada, ainsi que les liens qu'elles ont avec les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, ainsi que le CCI. En vérité, bon nombre de PFGE viennent de pays qui ne possèdent pas de système

de réglementation, de sorte qu'elles ne connaissent pas ce genre d'organismes d'attribution de permis.

Une fois qu'elles sont arrivées au Canada, les PFGE ont comme priorité de se trouver un emploi dans le domaine du génie.

À leur arrivée, bon nombre de PFGE se retrouvent dans un cercle vicieux : elles ont besoin d'expérience professionnelle pour obtenir leur permis d'ingénieur, tandis qu'il leur faut ce permis pour qu'un employeur les engage. Dans le cadre des groupes de discussion, les PFGE ont indiqué qu'elles ne cherchent pas à obtenir un traitement de faveur, mais plutôt à trouver une façon de « se faire connaître » par les employeurs et d'avoir l'occasion de leur montrer leur savoir-faire. Les PFGE établissent un lien entre l'emploi et le processus d'attribution de permis en raison de l'expérience professionnelle canadienne d'un an qu'on leur impose; ainsi, elles doivent se tourner vers les organismes de réglementation pour obtenir de l'aide.

Les employeurs ont rapporté que les lacunes d'ordre linguistique et les différences culturelles constituent les principales raisons pour lesquelles les PFGE ont des difficultés sur le marché du travail et ne sont pas embauchées.

Afin de connaître la perception des employeurs canadiens, on a choisi au hasard un échantillon de 21 personnes, dans l'ensemble du pays, au cours de l'étape I. Personne n'a rapporté avoir eu de la difficulté à évaluer les connaissances techniques des PFGE. Au nombre des éléments examinés pendant le processus d'embauche, les employeurs ont indiqué que la connaissance de l'anglais (ou du français) et la connaissance des pratiques organisationnelles en

Amérique du Nord constituaient les plus importants. Les PFGE et les organismes d'établissement ont aussi reconnu qu'une barrière culturelle et linguistique pouvait faire obstacle à la capacité des PFGE à s'intégrer au marché du travail comme ingénieur.

Résoudre les problèmes d'intégration auxquels sont confrontées les PFGE exigera un effort concerté et global de la part de plusieurs organismes différents.

L'approche collaborative de ce projet est fondamentale – le CCI et Ressources humaines et Développement des compétences Canada³ – ont volontiers reconnu que les problématiques auxquelles étaient confrontées les PFGE ne pourraient se résoudre grâce aux efforts d'un seul groupe. Il était donc essentiel d'envisager le problème globalement et de comprendre les liens entre les difficultés auxquelles les PFGE sont confrontées. C'est pourquoi l'attribution du permis ne peut être un processus autonome, étant donné que l'obtention d'un permis d'ingénieur est si directement lié à la connaissance de la langue, à l'expérience professionnelle, à l'information disponible et à l'appui de la communauté. Une approche collaborative est la pierre angulaire du projet *De la considération à l'intégration* et constitue l'assise des recommandations formulées. La stratégie globale en partenariat repose sur une approche collaborative à quatre facettes : la recherche, l'emploi, l'information, la langue et la culture et finalement l'attribution de permis. Les recommandations qui ont découlé des travaux du Comité sont variées et chacune en est à une étape différente de préparation en vue de sa mise en œuvre – ce à quoi on s'attendait, vu l'importance de ce projet et sa mise en œuvre par des organisations aussi différentes que nombreuses.

³ Anciennement Développement des ressources humaines Canada (DRHC)

A

Annexe A : Composantes de l'étape II

Les nombreuses questions soulevées à l'étape I appellent divers changements à prendre en considération et à mettre en place. Afin de progresser sur plusieurs fronts, le projet devrait être divisé en plusieurs domaines d'activités. Ces domaines sont bien sûr interdépendants, mais peuvent être abordés en partie de façon indépendante, puis de nouveau regroupés à certains moments prévus à l'avance. Dans chaque cas, il faut débattre de certaines questions, formuler des recommandations, ainsi que concevoir et convenir de plans de mise en œuvre.

La communication et la coordination entre les sous-comités qui sont responsables de ces questions jouent un rôle important.

1. Recherche, collecte de données et évaluation

De très nombreuses questions doivent encore être examinées : Où les personnes formées en génie à l'étranger (PFGE) s'établissent-elles? Au bout de combien de temps trouvent-elles un emploi? Au bout de combien de temps trouvent-elles un emploi correspondant à leur profession? Combien d'entre elles entament le processus d'attribution du permis? Combien obtiennent leur permis? Une recherche supplémentaire pourrait révéler des données existantes (à partir du recensement? en consultant les provinces?). En ce qui concerne, les points où l'on a besoin de plus de renseignements, il faudra effectuer des consultations auprès des agences responsables de recueillir les données (Citoyenneté et Immigration Canada, Statistique Canada) afin d'explorer la faisabilité de la collecte de données. Certains renseignements sont nécessaires pour évaluer l'efficacité des changements recommandés dans le cadre de ce projet.

Les questions concernant la **recherche** qui ont été clairement présentées dans le rapport de l'étape I à titre de domaines de discussion pour l'étape II sont les suivantes :

- L'étape II de ce projet confirmera quelles sources d'information sont les plus utilisées par les immigrants afin de mieux déterminer comment on peut

s'assurer que les PFGE disposent des renseignements dont elles ont besoin avant de décider d'immigrer.

- Il faut déterminer de quelle façon il est possible de rassembler uniformément les renseignements sur les PFGE au sein de chaque organisme de réglementation afin de saisir quel est le cheminement des PFGE tout au long du processus d'attribution du permis.
- Si l'on élaborait un profil démographique des PFGE, la profession pourrait mieux comprendre leurs besoins; ainsi, elles auraient plus de chances d'obtenir le permis.
- Il serait utile de mieux comprendre les paramètres qui sont à la base de la réussite des PFGE; par exemple, quel est l'incidence de la maîtrise de la langue? Quelles conséquences le fait de s'établir au sein d'un groupe faisant partie de sa propre minorité peut-il avoir?
- En identifiant les PFGE au moment de leur immigration et en les suivant au cours des cinq premières années qui suivent leur établissement, on pourrait obtenir des renseignements sur la façon dont le processus d'intégration devrait être amélioré.
- Il serait bon de savoir dans quelle proportion les PFGE font de la recherche avant de venir au Canada et si cette recherche facilite leur établissement au pays et leur permet d'obtenir un emploi rémunéré en génie.
- On peut étudier au cours de l'étape II dans quelle mesure les immigrants font appel à des services financés par le gouvernement dans les plus petits centres urbains.
- Une recherche dans Internet sur les ressources générales facilitant l'établissement des immigrants a révélé qu'une quantité importante de renseignements leur sont offerts. Une étude supplémentaire est nécessaire afin de déterminer de quelle façon les immigrants utilisent ces renseignements et de savoir s'ils ont de la difficulté à accéder aux renseignements qu'ils cherchent.

- Les PFGE obtiennent-elles leur permis plus rapidement si elles entament le processus alors qu'elles sont encore à l'étranger? Sont-elles plus nombreuses à réussir? L'apprentissage à distance pourrait-il jouer un rôle dans l'obtention du permis?
- Étant donné que plusieurs organisations (les agences facilitant l'établissement des immigrants, les gouvernements et les immigrants eux-mêmes) ont souvent demandé des renseignements sur les perspectives d'emploi et que ces renseignements ne sont pas facilement accessibles, le comité pourrait envisager d'effectuer une étude sur cette question au cours de l'étape II.
- Des renseignements sur le marché de l'emploi propres aux régions seraient très utiles.

2. Points de contact et disponibilité des renseignements

Les PFGE obtiennent des renseignements et des conseils auprès de plusieurs sources : les missions diplomatiques à l'étranger; Internet; les agences du gouvernement fédéral; les agences qui facilitent l'établissement des immigrants; le Conseil canadien des ingénieurs; les organismes de réglementation; la famille et les amis. À quel moment du processus d'immigration les renseignements concernant la population active et l'attribution du permis devraient-ils ou peuvent-ils être fournis? Faut-il apporter des améliorations quant au détail, à la précision ou à l'actualité des renseignements? Qui devrait mettre en place et mettre à jour ces renseignements?

Les questions concernant les **renseignements** qui ont été clairement présentées dans le rapport de l'étape I à titre de domaines de discussion dans le cadre de l'étape II sont les suivantes :

- Il existe plusieurs mécanismes, temporaires ou permanents, pour venir au Canada. Il est essentiel de discuter des façons de diffuser des renseignements sur le marché de l'emploi et sur les professions réglementées, tout au long du processus.
- L'étape II prendra également en considération l'intérêt d'intégrer une évaluation préalable des compétences en génie dans le processus d'immigration.
- Il serait bon d'examiner le système provincial de candidature afin de déterminer s'il a atteint ses objectifs et les leçons qui en ont été tirées.
- Les renseignements de grande diffusion sur le système canadien d'attribution de permis et sur le marché de l'emploi destinés aux ingénieurs ne sont pas offerts; même les PFGE qui ont accès, avant d'immigrer, aux sites Internet du CCI ou de ses membres, peuvent ne pas comprendre parfaitement le système d'attribution de permis étant donné que peu de pays ont la même approche que le Canada. Il serait intéressant de discuter de la façon dont les renseignements peuvent être diffusés à plus grande échelle et être plus faciles à comprendre. Un examen des pratiques des sphères de compétence des provinces qui travaillent actuellement à ces questions pourrait faire partie de cette discussion.
- Les titres de compétence obtenus à l'étranger peuvent être évalués différemment par différents groupes et pour différentes raisons. Il serait intéressant de discuter de la façon dont on peut expliquer le mieux possible les évaluations qui sont utilisées en vue de l'attribution du permis et celles qui servent à des fins d'immigration.
- Il serait utile de discuter des renseignements sur les étapes d'obtention du permis d'exercer qui peuvent être transmis aux PFGE avant qu'elles ne quittent leur pays. (Pour suivre l'exemple de certaines sphères de compétence provinciales.)
- L'équipe du projet devrait trouver un moyen de créer un hyperlien entre le site Internet du Programme d'évaluation des diplômes internationaux en génie du CCI et les renseignements sur le processus d'attribution du permis dans chaque sphère de compétence, de même qu'aux renseignements sur l'emploi.
- Les PFGE, comme tous les autres immigrants, entrent en contact avec un certain nombre d'organismes au moment où elles arrivent au Canada. Certains groupes jouent un rôle fondamental, car ils veillent à ce que les PFGE soient convenablement assistées au cours de leur recherche d'emploi et de leurs démarches en vue de l'attribution du permis. Or, est-ce que l'appui qu'on leur prête pourrait être amélioré? Aussi, est-ce que plus de groupes pourraient leur prêter soutien?

- Les renseignements mis à la disposition des PFGE sur les ressources facilitant l'établissement et sur l'obtention du permis devraient-ils être regroupés?
- Étant donné qu'elles sont les premiers points de contact des nouveaux arrivants, les agences qui facilitent l'établissement des immigrants sont souvent pour ceux-ci les premières sources de renseignements sur le marché du travail. Il serait intéressant de discuter de la façon dont on pourrait améliorer la situation en diffusant de l'information sur l'attribution du permis.
- Les futurs immigrants doivent être mieux informés, et cela avant même de venir au Canada (par exemple, ils doivent avoir accès à un descriptif détaillé des démarches à entreprendre pour obtenir le titre d'ingénieur, de l'importance du permis d'exercice au Canada, du marché du travail, etc.)
- Il serait bon de créer des organismes qui auraient des personnes-ressources et pourraient offrir des possibilités de réseautage à ceux qui sont dans une situation semblable.
- Les PFGE devraient pouvoir suivre des programmes avant leur arrivée. Ces programmes pourraient être proposés sous forme de séances d'information et devraient faciliter un programme de jumelage au Canada, de sorte que, d'abord et avant tout, le candidat ait accès à la profession d'ingénieur, non pas uniquement au marché du travail.

3. Employeurs et emploi

Actuellement l'embauche des PFGE dépend largement d'employeurs individuels. Faut-il informer les employeurs sur l'intégration des PFGE? Sont-ils conscients de l'importance du rôle qu'ils jouent? Quels sont les moyens qui encouragent les employeurs à penser embaucher une PFGE? Les associations industrielles représentant les employeurs pourraient-elles avoir un rôle à jouer? Le gouvernement fédéral serait-il prêt à mettre en place des mesures financières incitatives?

Les questions relatives à l'emploi qui ont été clairement présentées dans le rapport de l'étape I à titre de domaines de discussion dans le cadre de l'étape II sont les suivantes :

- Il faudrait élaborer des méthodes qui encouragent les employeurs à embaucher des PFGE avant qu'elles n'obtiennent leur permis (le gouvernement

pourrait peut-être participer à ce processus, par exemple par l'intermédiaire de programmes qui pourraient indemniser les employeurs qui embauchent des personnes formées en génie à l'étranger).

- Un autre grand défi tient au fait que les mandats qui sont en grande partie imposés par ceux qui fournissent le financement (Citoyenneté et Immigration Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC, anciennement Développement des ressources humaines Canada – DRHC), le ministère du Patrimoine canadien), visent principalement à ce que leurs clients quittent le réseau d'aide sociale et intègrent la population active, mais pas forcément dans leur profession. Cet objectif est compréhensible. Cependant, fournir un emploi à une personne et lui en trouver un dans sa profession sont deux processus différents. Cela met en évidence le fait qu'il faut examiner la question des ressources affectées aux investissements, de façon à ce que les PFGE soient encouragées à chercher un emploi correspondant à leur profession, et pas simplement à se trouver une place sur le marché du travail.
- Si des dispositions pour permettre l'établissement étaient prises, et si des services de soutien étaient fournis pour faire en sorte que la personne trouve un emploi dans sa profession, le nombre de personnes joignant les rangs de la profession correspondrait davantage au nombre de PFGE.
- Un fournisseur de services interrogé a indiqué que la technologie hautement spécialisée utilisée par les ingénieurs (p. ex., AutoCad) devrait être offerte dans un programme en rapport spécifique à la profession.
- Le réseautage est un élément important du processus d'établissement des PFGE; il pourrait être mis en place par le secteur de l'emploi, le secteur des services d'aide à l'établissement et le secteur des services de soutien.
- Afin de conserver la crédibilité et la réputation du permis d'exercice aux yeux des employeurs dans des secteurs où l'inscription n'est pas nécessaire sur le plan juridique, les organismes de réglementation ont intérêt, d'un point de vue stratégique, à établir des politiques et des programmes qui démontrent qu'ils ont conscience des conditions particulières et des défis professionnels que connaissent les personnes formées en génie à l'étranger. Les organismes de

réglementation doivent éviter une situation qui entraînerait une perte d'intérêt envers le permis de la part des personnes formées en génie à l'étranger et des entreprises qui les emploient. Cela sera surtout important dans la mesure où de plus en plus de personnes formées en génie à l'étranger évoluent vers des postes de gestionnaires.

- Les organismes de réglementation devraient penser à forger un partenariat avec des centres de perfectionnement professionnel là où ils existent, afin d'offrir des programmes *en anglais (ou français) technique en tant que langue seconde, destinés aux ingénieurs*. Cette formation porterait sur la présentation orale et écrite de sujets techniques.
- Les organismes de réglementation devraient veiller à faciliter ou à offrir une formation dans le domaine des principales pratiques administratives nord-américaines. Cette formation pourrait couvrir certains des sujets suivants :
 - Appel d'offres, soumission à un contrat et gestion de contrat;
 - Respect des règlements de base relatifs à la santé, à la sécurité et à l'environnement;
 - Pratiques organisationnelles (surtout des méthodes d'organisation du travail de génie en équipe);
 - Création d'entreprise et relations avec la clientèle.

4. Processus d'obtention du permis d'exercice

D'autres professions ont mis en place des pratiques uniformes d'attribution de permis au Canada, même dans les cas où il est question de sous-spécialités. Quelles étapes permettront de rendre le processus d'obtention du permis plus uniforme pour les PFGE? Qu'est-ce qui permettra aux PFGE et au grand public de mieux le comprendre?

Les questions relatives à l'**attribution du permis** qui ont été clairement présentées dans le rapport de l'étape I à titre de domaines de discussion dans le cadre de l'étape II sont les suivantes :

- Il serait utile d'établir si les différences entre les processus d'attribution du permis des organismes de réglementation ont une incidence sur la capacité des PFGE à bien évoluer tout au long de ce processus.

- Étant donné les différences dans la nomenclature utilisée dans l'ensemble du pays, il pourrait être utile d'examiner si une nomenclature commune pourrait être utile ou non.
- Les organismes de réglementation ont élaboré des processus dans le contexte de leurs propres sphères de compétence, mais une discussion sur les pratiques exemplaires pourrait être utile.
- Quel rôle les employeurs peuvent-ils jouer pour encourager les PFGE à obtenir le permis d'exercice? Quel rôle pourraient-ils jouer pour faciliter le processus d'obtention du permis?
- Afin de faciliter la mobilité entre les provinces et les territoires, la profession doit penser élaborer un formulaire pour l'ensemble des sphères de compétence.
- Certaines activités répétitives du processus d'attribution du permis peuvent-elles être uniformisées? Plus précisément, faut-il continuer d'évaluer les diplômes de certaines universités?
- Il faudrait raccourcir la durée du processus (peut-être en rémunérant le personnel des comités d'évaluation).
- Il serait bon de créer différentes méthodes permettant d'évaluer l'expérience (p. ex., un candidat pourrait démontrer son expérience au cours d'un seul entretien ou pourrait avoir la possibilité d'être exempté de l'exigence relative à l'année d'expérience professionnelle acquise au Canada).
- On doit examiner la possibilité pour les PFGE de subir des examens de contrôle à l'étranger. Il est entendu que PEO, par exemple, permet déjà de subir des examens sur l'exercice de la profession dans plus de 40 pays.
- Quelques professions se fient aux examens nationaux de compétences pour évaluer les aptitudes techniques. (C'est également la pratique en cours aux États-Unis dans la plupart des conseils d'État qui sont responsables de l'attribution des permis aux ingénieurs.) Les examens infranationaux portent sur les règlements propres à la sphère de compétence et au code déontologique de la profession.
- Certaines professions ont adopté un examen des compétences de type nord-américain.

- L'évaluation de l'expérience pratique acquise hors du Canada (ou l'expérience clinique dans le cas des professions médicales) est un défi important pour toutes les professions au Canada et pour le domaine du génie à l'extérieur du pays.
- Une fois qu'ils ont immigré, de nombreux professionnels formés à l'étranger ont peu de possibilités de soumettre des pièces justificatives qui attestent que leur expérience correspond aux exigences relatives à l'expérience pratique requise d'une profession. Ce problème s'accroît lorsque les normes relatives à l'expérience sont très rigoureuses et suivent une structure bien établie.
- En ce qui concerne les actuaire, il existe un statut de membre affilié destiné à aider les actuaire formés à l'étranger dont les compétences ne sont pas reconnues au Canada à trouver un emploi rémunéré et à leur donner la possibilité d'acquérir les compétences requises au Canada.
- L'établissement clair d'exigences relatives aux compétences en actuariat vise à dissuader les personnes qui ne possèdent pas les compétences exigées à soumettre leur candidature. Ainsi, elles évitent la frustration entraînée par des tentatives d'inscription longues et vaines.
- Les registraire peuvent hésiter à discuter de certaines questions au téléphone avec un expert-conseil. Le comité directeur pourrait envisager l'organisation d'une table ronde avec quelques-unes des professions les plus pertinentes.
- Les organismes de réglementation devraient envisager mettre en place un programme spécial de stages pour les personnes formées en génie à l'étranger qui tiendrait compte de leurs conditions particulières et leur permettrait de joindre plus rapidement les rangs de la profession.

5. Formation en langue et en culture organisationnelle

Jusqu'à présent, les consultations suggèrent que les compétences linguistiques techniques et les connaissances sur les entreprises locales sont essentielles pour une PFGE, car elles lui permettent de trouver plus facilement un emploi dans son domaine. Les programmes actuels fournissent-ils les compétences linguistiques nécessaires aux ingénieurs? Existe-t-il une formation

dans le domaine des pratiques administratives canadiennes (p. ex., les contrats et les appels d'offre), des normes professionnelles (les normes, les coûts), etc.? Dans la négative, comment serait-il possible de fournir cette formation?

Les questions relatives à la **langue et à la culture** qui ont été clairement présentées dans le rapport de l'étape I à titre de domaines de discussion dans le cadre de l'étape II sont les suivantes :

- Une plus grande coordination est requise entre les groupes facilitant l'établissement et les organismes de réglementation. Les partenariats sont intéressants, comme par exemple celui qui existe entre l'Association of Professional Engineers and Geoscientists of the Province of Manitoba et le Citizenship Council (International Centre).
- Au Manitoba, le cours spécial en communications offert aux médecins formés à l'étranger peut être un exemple qui vaudrait la peine d'être examiné par la profession d'ingénieur.
- Le cours spécial donné en Ontario aux infirmières formées à l'étranger offre un exemple qui peut être utile. La profession d'ingénieur pourrait emprunter à ce cours le volet de préparation non technique.
- Les organismes de contrôle devraient envisager former des partenariats avec des établissements postsecondaires afin d'offrir des programmes en *anglais (ou français) langue seconde aux professionnels*. Pour faire partie de ces programmes, il faudrait au départ de très bonnes compétences de base en anglais (ou français). L'objectif de cette formation avancée serait d'aider les PFGE à améliorer convenablement leurs compétences en anglais (ou en français), afin qu'elles puissent trouver un emploi. Cette formation permettrait de réduire les écarts entre les résultats habituellement obtenus par les diplômés des programmes d'anglais ou de français langue seconde et les résultats requis par les organismes de réglementation en vue de l'inscription professionnelle.

