

9.0 Groupes de discussion

Dans l'ensemble de ce rapport final, on a fait référence à une série de groupes de discussion rassemblant des PFGE, titulaires de permis et non titulaires de permis, ainsi que des représentants d'organismes d'établissement. Ces discussions ont été menées dans le but d'obtenir des commentaires sur les recommandations préliminaires avant de les soumettre au conseil d'administration comme recommandations finales.

GPC Research a animé en tout 15 groupes de discussions et a effectué une entrevue téléphonique avec une PFGE de Toronto, titulaire de permis, qui n'a pu être présente au groupe de discussion, mais qui désirait tout de même y participer⁹. Avec l'aide de guides de l'animateur approuvés, l'étude a été effectuée par Gail Haarsma, vice-présidente à la recherche et directrice générale de GPC Research, et par Frances McRae, consultante principale.

Aperçu

- La suggestion par le Sous-comité sur l'emploi de créer un programme d'expérience de travail pour aider les PFGE à acquérir les 12 mois d'expérience canadienne requis dans le processus d'attribution de permis a été de loin celle qui a été la mieux accueillie par tous les groupes et dans tous les endroits au Canada. En fait, nombre des participants ont affirmé que s'il fallait faire des choix parmi les recommandations à cause du manque de ressources, le programme d'expérience de travail serait en tête de liste des priorités, car c'est celui qui serait le plus efficace pour aider les PFGE à s'intégrer au marché du travail canadien et à obtenir leur permis d'ingénieur.
- Une autre idée qui a reçu un fort appui est le fait de donner aux PFGE la possibilité d'entreprendre leurs démarches dans leur pays d'origine en obtenant une évaluation officielle de leurs titres universitaires avant leur départ.
- Les participants ont dit qu'il serait très important que les PFGE qui pensent venir au Canada, aient

accès à des renseignements à jour et exacts sur le marché du travail dans le domaine du génie pour bien connaître leurs perspectives d'emploi en génie avant de prendre la décision d'immigrer.

- L'idée d'exiger des PFGE une certaine maîtrise du français ou de l'anglais avant d'entamer la démarche d'obtention de permis a reçu l'appui de nombreux participants. Cependant, presque tous les participants étaient d'avis que ce ne devrait pas être un critère initial de sélection. Selon eux, la meilleure façon d'apprendre une autre langue est de l'utiliser tous les jours dans un environnement de travail.
- Il convient de remarquer qu'à Montréal, des participants titulaires ou non de permis ont ajouté que les PFGE s'établissant au Québec doivent être avisées, à tout le moins, que l'anglais est couramment utilisé dans le milieu de travail des ingénieurs de cette province, et que la connaissance de l'anglais pourrait bien être une autre aptitude recherchée par les employeurs en plus de la connaissance du français.

Questions relatives à l'information

- Les participants sont d'avis que l'information contenue dans le portail « Se rendre au Canada » n'est peut-être pas suffisante. Beaucoup ont également affirmé qu'il faut une interaction humaine pour compléter l'information communiquée par écrit ou offerte sur le site Web au sujet du processus d'attribution de permis, compte tenu des aptitudes linguistiques limitées de nombreux immigrants.
- Les participants ont adhéré au principe d'un guichet unique au sein des organismes provinciaux ou territoriaux. Ils ont trouvé que c'est une bonne idée de permettre le contact avec ces organismes, mais ont fait remarquer que les organismes d'établissement connaissent mieux les aspects généraux de l'établissement au Canada qui ne concernent pas les ingénieurs en particulier; ils

⁹ Résumé, GPC Research mars 2004. Le rapport complet des groupes de discussion, y compris les guides de l'animateur et du recrutement, se trouve à l'annexe G.

ont aussi soutenu que les organismes devraient continuer de fournir ce service essentiel aux PFGE.

- L'idée d'établir des relations officielles entre les organismes d'établissement et les organismes d'attribution de permis n'a pas été rejetée, mais les participants craignaient que cette structure ne bureaucratise le processus et ne complique les relations directes entre les PFGE et les organismes d'attribution de permis.

Processus d'attribution de permis

- Une forte majorité de participants affirment que les formalités d'attribution de permis, dans leur état actuel, sont trop longues. Les PFGE, titulaires d'un permis ou non, appuient le principe de commencer les formalités d'attribution de permis dans le pays d'origine. Ces intervenants ont fait valoir que ces formalités peuvent prendre du temps et qu'il vaudrait la peine de prendre de l'avance dans le processus d'obtention du permis en attendant l'autorisation d'immigrer.
- Les participants ont fait remarquer la confusion entre les formalités de l'immigration et les processus d'attribution de permis, et ont dit avoir été surpris qu'il n'y ait pas de meilleure coordination entre les deux. Un certain nombre de participants ont rapporté que leurs titres de compétence avaient été examinés par l'organisme de réglementation et avaient été déclarés valables pour un « nombre maximal de points ». (Remarque : ceci montre que les participants n'ont pas bien saisi la nature du processus d'évaluation de leurs titres de compétence.)
- Les participants ont approuvé le principe de faire examiner/approuver leurs titres de compétence avant d'entrer au Canada. Ils ont fait remarquer que cet outil aurait considérablement réduit les délais d'obtention du permis après leur arrivée au Canada, surtout s'ils avaient su qu'ils devaient obtenir, par exemple, des relevés de notes dans leur pays d'origine.
- Les participants suggèrent également que les titres de compétence soient étudiés une seule fois aux fins des organismes d'immigration et de réglementation et que les résultats soient reconnus par tous les organismes provinciaux. Selon eux, cette formule permettrait la mobilité entre les provinces (en fonction des besoins du marché du travail dans les différentes régions du pays) et permettrait de s'assurer que toutes les PFGE n'auront pas nécessairement à choisir leur province de résidence en même temps qu'elles décident d'aller au Canada.
- Certains participants ont affirmé qu'une base de données nationale des programmes/établissements internationaux « reconnus » serait avantageuse, pourvu qu'elle soit tenue à jour, et plusieurs ont proposé une base de données internationale. Ils recommandent que cette base de données soit accessible au public, pour que les PFGE puissent vérifier si leurs titres de compétence sont approuvés avant même de décider d'immigrer au Canada. Les participants ont souligné qu'avec la mondialisation, les organismes de réglementation devraient être en mesure de s'informer assez facilement sur les programmes donnés dans d'autres pays.
- Certains participants considèrent qu'il vaudrait la peine de permettre aux PFGE de subir l'examen sur l'exercice de la profession (EEP) dans leur pays d'origine, car elles pourraient prendre une longueur d'avance dans les formalités d'attribution de permis. Par contre, certains participants ont affirmé qu'il est plus facile de subir l'EEP au Canada vu qu'ils posséderaient à ce moment de l'expérience canadienne. Beaucoup ont fait remarquer que, dans tous les cas, l'EEP n'est pas une formalité coûteuse, longue ou difficile et que, pour les PFGE, ce n'est qu'une simple étape dans le processus général d'attribution du permis.

Programme de formation

- L'idée d'un séminaire « Travailler au Canada » a plu aux participants, pourvu que ce séminaire soit très axé sur le côté pratique, adapté aux besoins des PFGE et que son utilité soit reconnue par les employeurs.
- Dans tous les groupes et dans toutes les régions du pays, l'idée d'un programme d'expérience de travail est vue comme la plus importante de toutes celles qui ont été discutées. Selon les participants, cette idée leur permettrait de se sortir de l'impasse qui les empêche d'obtenir leur permis : il est impossible d'obtenir le permis sans posséder 12 mois d'expérience canadienne, et il est impossible d'acquérir ces 12 mois d'expérience sans occuper un emploi, et parfois sans avoir de permis.
- Pour ce qui est du fournisseur, ils étaient nombreux à considérer que les employeurs, les organismes d'attribution de permis, les organismes d'établissement, les ingénieurs titulaires de permis et les gouvernements devraient apporter leur contribution. Quelques organismes d'établissement situés dans des régions du pays où il y a peu de PFGE qui arrivent à un moment donné dans une ville donnée, considèrent que l'on pourrait tenter de mettre à profit Internet ou la conférence téléphonique dans la prestation d'un tel programme.
- La plupart des PFGE considèrent que le programme de placement professionnel devrait être rémunéré, et qu'il faut des primes pour inciter les employeurs à y participer. Certaines PFGE accepteraient, si le principe de la rémunération est retenu, de payer des frais minimes pour le service de placement et de suivi assuré par l'organisme responsable du programme.



Annexe G : Constatations des groupes de discussion

Recommandations effectuées dans le cadre de l'étape II

du projet *De la considération à l'intégration*

avril 2004

Soumis par : GPC Research

Table des matières

1	Résumé	57
2	Contexte et objectifs	60
3	Méthodologie	61
4	Constatations	63
4.1	Survol des principaux résultats	63
4.2	Opinions sur les questions relatives à l'information	65
4.2.1	Utilisation du portail « Se rendre au Canada »	66
4.2.2	Guichet unique et établissement de relations officielles	67
4.3	Opinions sur le processus d'attribution de permis	68
4.3.1	Capacité de faire évaluer les titres de compétence dans le pays d'origine	68
4.3.2	Base de données nationale de programmes et d'établissements internationaux « reconnus » d'enseignement du génie	69
4.3.3	Possibilité de subir l'examen sur l'exercice de la profession (EEP) dans le pays d'origine	70
4.3.4	Connaissance de l'anglais ou du français en tant que préalable à l'attribution d'un permis 21	71
4.4	Opinions sur le programme de formation	73
4.4.1	Séminaire « Travailler au Canada »	73
4.4.2	Programme d'expérience de travail	76
4.5	Autres aspects clés	80
	Annexe G1 : Guide de sélection	81
	Annexe G2 : Guides de l'animateur	85
	Annexe G3: Rapports sur les faits saillants	99

1 Résumé

En février 2004, le Conseil canadien des ingénieurs, organisme directeur du projet *De la considération à l'intégration*, a mandaté GPC Research pour recruter des participants et animer des groupes de discussion dans cinq villes du Canada entre le 29 et le 31 mars 2004. Cette étude par groupes de discussion avait pour but d'obtenir les commentaires de trois groupes de participants sur des recommandations découlant de la phase II du projet. Ces trois groupes étaient composées de trois genres de participants : des personnes formées en génie à l'étranger (PFGE) qui ont reçu leur titre de ing./P.Eng. au Canada, des PFGE qui n'avaient pas le titre de ing./P.Eng. canadien et des représentants d'organismes d'établissement des immigrants qui travaillent avec des PFGE.

Ce résumé présente les résultats de l'étude par groupes de discussion effectuée par GPC Research. Un rapport complet suit ce résumé.

GPC Research a animé en tout 15 groupes de discussion et a effectué une entrevue téléphonique avec une PFGE titulaire d'un permis qui n'a pu, à la dernière minute, être présente à la séance, mais qui désirait tout de même y participer. Avec l'aide des guides approuvés par le CCI, l'étude a été effectuée par deux animatrices professionnelles d'expérience : Gail Haarsma, vice-présidente de la recherche et directrice générale, GPC Research, et Frances McRae, consultante principale.

Avant de commencer la discussion, l'animateur a donné aux participants une description générale du projet *De la considération à l'intégration* pour s'assurer que tous les participants étaient sur un pied d'égalité quant aux connaissances et au contexte. Aucune information sur les constatations de l'étape I n'a été communiquée pour ne pas influencer la discussion, même si certains participants étaient au courant de l'étape I et (ou) avaient participé à cette dernière.

Survol

- La création d'un **programme d'expérience de travail** pour aider les PFGE à accumuler les 12 mois d'expérience canadienne est de loin l'idée la mieux accueillie par tous les groupes et dans tous les endroits. En fait, de nombreux participants ont affirmé que, si en raison d'un manque de ressources on devait retenir des recommandations, le programme d'expérience de travail serait en tête de liste des priorités, car c'est celui qui serait le plus efficace pour aider les PFGE à s'intégrer au marché du travail canadien et à obtenir leur titre de ing./P.Eng.
- Une autre idée qui obtient un large appui est le fait de donner aux PFGE la possibilité d'**entreprendre leurs démarches dans leur pays d'origine** en obtenant une évaluation officielle de leurs titres universitaires et de leurs titres de compétence avant leur départ.
- Certains participants ont aussi affirmé aussi qu'il serait très important pour les PFGE d'avoir accès à des **renseignements information actuels et exacts sur le marché du travail au Canada** pour bien connaître leurs perspectives d'emploi en génie avant de décider d'immigrer.
- L'idée d'exiger des PFGE une certaine maîtrise du français ou de l'anglais avant d'entamer la démarche d'obtention de permis a reçu l'appui de nombreux participants. Cependant, presque tous les participants étaient d'avis **que ce ne devrait pas être un critère initial de sélection**. À leurs yeux, pour maîtriser une langue, il faut se trouver dans un milieu où il y a des occasions de l'utiliser dans la vie quotidienne.
- Il convient de remarquer qu'à Montréal, des participants titulaires ou non d'un permis ont ajouté que les PFGE s'établissant **au Québec** doivent être avisées, à tout le moins, que l'anglais est couramment utilisé dans les milieux de travail des ingénieurs de cette province, et que la connaissance de l'anglais pourrait bien être une autre aptitude recherchée par les employeurs en plus de la connaissance du français.

Questions relatives à l'information

- Les participants sont d'avis que l'**information contenue dans le portail « Se rendre au Canada »** n'est peut-être pas suffisante. Beaucoup ont également affirmé qu'il faut une interaction humaine pour compléter l'information communiquée par écrit ou sur le Web concernant le processus d'attribution des permis, compte tenu des aptitudes linguistiques limitées de nombreux immigrants.
- Les participants ont adhéré au principe d'un **guichet unique** pour les organismes provinciaux ou territoriaux. Ils ont trouvé que c'est une bonne idée de permettre le contact avec ces organismes, mais ils ont fait remarquer que les organismes d'établissement connaissent mieux les aspects généraux de l'établissement au Canada qui ne concernent pas les ingénieurs en particulier. Ils ont aussi soutenu que les organismes devraient continuer de fournir ce service essentiel aux PFGE.
- L'idée d'établir des **relations officielles** entre les organismes d'établissement et les organismes d'attribution des permis n'a pas été rejetée, mais les participants craignaient que cette structure ne bureaucratise le processus et ne complique les relations directes entre les PFGE et les organismes d'attribution de permis.

G

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

Processus d'attribution de permis

- Une importante majorité de participants ont affirmé que les **formalités d'attribution de permis, dans leur état actuel, sont trop longues**. Les PFGE, titulaires d'un permis ou non, appuient le principe d'entamer le processus d'attribution de permis dans le pays d'origine. Ces intervenants ont fait valoir que ces formalités peuvent prendre du temps et qu'il vaudrait la peine de prendre de l'avance dans le processus d'obtention du permis en attendant d'obtenir l'autorisation d'immigrer.
- Les participants ont dit ne pas très bien comprendre **comment le processus d'immigration s'intègre au processus d'attribution de permis**.
- Les participants ont également suggéré que les **titres de compétence soient étudiés une seule fois** pour les organismes d'immigration et d'attribution de permis, et que les résultats soient reconnus par tous les organismes provinciaux. Selon eux, cette formule permettrait la mobilité entre les provinces (en fonction des besoins du marché du travail dans les différentes régions du pays) et permettrait de s'assurer que les PFGE n'auront pas nécessairement à choisir leur province de résidence en même temps qu'elles décident de venir au Canada.
- **Les participants ont approuvé le principe de faire examiner/approuver les titres de compétence avant d'entrer au Canada**. Ils ont fait remarquer que cet outil aurait considérablement réduit les délais d'obtention du permis après leur arrivée au Canada, surtout s'ils avaient su qu'ils devaient obtenir, par exemple, des relevés de notes dans leur pays d'origine. Certains participants ont ajouté que l'évaluation initiale devrait tenir compte de l'expérience de travail en génie en plus des titres universitaires.
- Certains participants ont affirmé qu'une **base de données nationale** des programmes/établissements internationaux de génie « reconnus » serait avantageuse, pourvu qu'elle soit tenue à jour. Plusieurs ont proposé une base de données internationale. Ils recommandent que cette base de données soit accessible au public, pour que les PFGE puissent vérifier si leurs titres de compétence sont approuvés avant même de décider d'immigrer au Canada. Les participants ont souligné qu'aujourd'hui, avec la mondialisation, les organismes d'attribution de permis devraient être en mesure de s'informer assez facilement sur les programmes offerts dans d'autres pays.
- Certains participants considèrent qu'il vaudrait la peine de permettre aux PFGE de subir **l'examen sur l'exercice de la profession (EEP)** dans leur pays d'origine, car elles pourraient prendre une longueur d'avance dans les formalités d'attribution des permis. Par contre, certains participants ont affirmé qu'il est plus facile de subir l'EEP au Canada parce qu'ils possédaient de l'expérience au Canada. Beaucoup ont fait remarquer que, dans tous les cas, l'EEP n'est pas une formalité coûteuse, longue ou difficile et que, pour les PFGE, ce n'est qu'une simple étape dans le processus global d'attribution du permis.

Programme de formation

- L'idée d'un **séminaire « Travailler au Canada »** a plu aux participants, pourvu que ce séminaire soit très axé sur l'exercice, qu'il soit adapté aux besoins des PFGE et que son utilité soit reconnue par les employeurs.
- Dans tous les groupes et dans toutes les régions du pays, la recommandation sur un programme d'expérience de travail est vue comme **la plus importante** de toutes celles qui ont été discutées. D'après les participants, cette idée permettrait aux PFGE de se sortir de cette réelle impasse qui les empêche d'obtenir leur permis au Canada : il est impossible pour le candidat d'obtenir son permis s'il ne possède pas 12 mois d'expérience canadienne, et il lui est impossible d'acquérir ces 12 mois d'expérience canadienne s'il n'a pas d'emploi et, parfois, s'il n'a pas de permis.
- De nombreuses PFGE non titulaires de permis veulent que le **programme de formation soit mis en œuvre le plus rapidement possible**, pour avoir l'occasion d'acquérir de l'expérience de travail et cheminer plus rapidement dans le processus d'attribution de permis.
- Pour ce qui est de la **prestation du programme d'expérience professionnelle**, beaucoup étaient d'avis que les employeurs, les organismes d'attribution de permis, les organismes d'établissement, les ingénieurs titulaires d'un permis et les gouvernements devraient y participer. Quelques organismes d'établissement, situés dans des régions du pays où il y a peu de PFGE qui arrivent à un moment donné dans telle ville donnée, considèrent que l'on pourrait mettre à profit Internet et les conférences téléphoniques dans la prestation d'un séminaire « Travailler au Canada », et qu'il vaudrait la peine d'examiner ces outils.
- La plupart des PFGE considèrent que le programme de placement professionnel devrait prévoir une rémunération, et qu'il faut des primes pour encourager les employeurs à y participer. Certaines PFGE accepteraient, si le principe de la rémunération était retenu, de payer des frais minimes pour le service de placement et de suivi assuré par l'organisme responsable du programme.

2 Contexte et objectifs

Tous les ans, des milliers de personnes formées en génie à l'étranger (PFGE) immigrent au Canada. Certaines sont des professionnels qui ont travaillé comme ingénieurs pendant de nombreuses années dans leur pays d'origine, d'autres viennent d'avoir leur diplôme en génie à l'extérieur du Canada. On trouve également des PFGE qui ont occupé un emploi dans leur pays d'origine qui équivaut au Canada à des postes de technologue ou de technicien. Peu importe la catégorie dans laquelle elles se classent, nombre de ces PFGE qui arrivent au Canada en s'attendant à travailler comme ingénieur sont incapables de trouver un emploi en génie et ont parfois de la difficulté à obtenir un permis. En outre, le terme « ingénieur » n'a pas toujours la même acception dans le monde, ce qui ajoute à la confusion.

Il y a un an et demi à peine, le Conseil canadien des ingénieurs, ses membres – les organismes d'attribution de permis des provinces et territoires – et le gouvernement du Canada ont reconnu qu'il fallait faire quelque chose pour relever ce défi de taille. En janvier 2003, ils ont lancé un projet en trois étapes intitulé *De la considération à l'intégration*, dont l'objectif est d'aider les personnes formées en génie à l'étranger à :

- obtenir un emploi en génie au Canada;
- obtenir un permis d'ingénieur (ing. ou P.Eng.) dans la province ou le territoire où elles travaillent.

L'étape I du projet, terminée à la fin de 2003, consistait entre autres choses à étudier les formalités canadiennes d'immigration, les formalités provinciales et territoriales d'attribution de permis, les formalités d'attribution des permis d'autres professions et les conditions d'obtention d'un permis d'ingénieur dans les autres pays, de même qu'à recueillir les commentaires des PFGE, des intervenants à l'établissement des immigrants et des employeurs d'ingénieurs. Dans le cadre de l'étape II du projet, des groupes de travail ont analysé les renseignements produits lors de l'étape I pour cerner les lacunes et les difficultés, et formuler des recommandations en vue de les résoudre.

En février 2004, le Conseil canadien des ingénieurs a mandaté GPC Research pour recruter des participants et animer des groupes de discussion dans cinq villes du Canada entre le 29 et le 31 mars 2004. Cette étude par groupes de discussion avait pour but d'obtenir des commentaires sur des recommandations découlant de la phase II. Cette démarche a été effectuée avec trois genres de participants : des personnes formées en génie à l'étranger (PFGE) qui ont reçu leur titre de ing./P.Eng. au Canada, des PFGE qui n'avaient pas de titre de ing./P.Eng. et des représentants d'organismes d'établissement des immigrants qui travaillent avec des PFGE.

G

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

3 Méthodologie

GPC Research a animé en tout 15 groupes de discussion et effectué une entrevue téléphonique avec une PFGE titulaire d'un permis qui n'a pu, à la dernière minute, être présente à la séance, mais qui désirait tout de même y participer. Ce travail a été effectué par deux animatrices professionnelles d'expérience : Gail Haarsma, vice-présidente de la recherche et directrice générale, GPC Research, et Frances McRae, consultante principale.

Chaque groupe de discussion était formé exclusivement de représentants d'un seul groupe d'appartenance (organismes d'établissement, PFGE titulaires de permis et PFGE non titulaires de permis) pour bien établir les distinctions entre leurs points de vue et faire en sorte que l'analyse des résultats soit plus révélatrice.

Le tableau suivant présente le calendrier des groupes de discussion, les animateurs et le nombre de participants.

Endroit	Groupe	Animateur	Nombre
Vancouver Le 29 mars	Organismes d'établissement (10)	Haarsma	27
	PFGE – avec permis (5)		
	PFGE – sans permis (12)		
Toronto Le 29 mars	Organismes d'établissement (6)	McRae	24
	PFGE – avec permis (5)		
	PFGE – sans permis (13)		
Calgary Le 30 mars	Organismes d'établissement (10)	Haarsma	31
	PFGE – avec permis (8)		
	PFGE – sans permis (13)		
Halifax Le 30 mars	Organismes d'établissement (7)	McRae	21
	PFGE – avec permis (1)		
	PFGE – sans permis (13)		
Montréal Le 31 mars	Organismes d'établissement (6)	McRae	29
	PFGE – avec permis (12)		
	PFGE – sans permis (11)		
Total			132

À tous les endroits, des représentants du CCI et des partenaires du projet *De la considération à l'intégration* observaient les groupes de discussion dans une salle de visionnement.

Le recrutement a été effectué à l'aide d'un guide de sélection approuvé par le CCI (annexe H1). Pour recruter les groupes d'établissement, on s'est servi de la liste contenue dans le rapport de l'étape I. Le recrutement de PFGE détentrices ou non de permis a été effectué par divers moyens, notamment les références fournies par des organismes d'établissement, des organismes provinciaux d'attribution de permis et, parfois, de grands employeurs et des programmes universitaires de génie.

Les PFGE titulaires de permis étaient difficiles à joindre et à recruter, probablement parce qu'elles s'étaient déjà soumises aux formalités d'obtention de permis et qu'elles n'y trouvaient plus d'intérêt à vouloir l'améliorer. La situation était particulièrement difficile à Calgary et à Halifax en raison du faible taux d'immigration dans ces régions, ce qui est le contraire de Toronto, Montréal et Vancouver.

Les groupes de discussion ont été animés à l'aide des guides de l'animateur approuvés par le CCI (annexe H2). Des enregistrements audio et vidéo des discussions ont été réalisés à des fins d'analyse. Des transcriptions des bandes audio ont été faites pour faciliter l'analyse des discussions. Le rapport est organisé de la même façon que le guide de l'animateur et contient des commentaires retenus dans ces transcriptions.

Ce rapport fait la synthèse des grands sujets des discussions, des opinions minoritaires, des concordances d'opinions entre les différents groupes au même endroit et d'un endroit à l'autre, et des divergences d'opinions entre ces groupes là où elles se sont manifestées.

G

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

4 Constatations

Avant de commencer la discussion, l'animateur donnait aux participants une description générale du projet *De la considération à l'intégration* pour s'assurer que tous les participants étaient sur un pied d'égalité quant aux connaissances et au contexte. Aucune information sur les constatations de l'étape I n'a été communiquée pour ne pas influencer la discussion, même si certains participants étaient au courant de l'étape I et (ou) avaient participé à cette dernière.

Pour amorcer la discussion, des représentants des organismes d'établissement étaient invités à décrire brièvement les genres de problèmes rencontrés par les PFGE. On présentait ensuite à ces représentants une série de recommandations relatives aux besoins en information et en formation des PFGE, et on les invitait à commenter ces recommandations et à soulever toute question complémentaire qui, selon eux, faciliterait l'intégration des PFGE au marché du travail canadien et à la profession d'ingénieur.

Après les présentations, les PFGE titulaires ou non de permis étaient invitées à réagir à des recommandations ayant pour objet de mieux informer les PFGE sur les formalités d'attribution de permis, les changements proposés aux formalités d'attribution des permis pour les rendre plus efficaces, et certaines idées relatives à des programmes de formation permettant d'aider les PFGE à s'intégrer plus rapidement au marché du travail et obtenir leur titre de ing./P.Eng.

4.1 SURVOL DES PRINCIPAUX RÉSULTATS

Dans tous les groupes, la participation à la discussion a été bonne, sauf dans le cas du groupe des PFGE non titulaires de permis de Calgary, qui a dû être relancé par l'animatrice. Les participants, surtout les PFGE non titulaires de permis, ont exprimé avec ardeur leurs opinions et étaient ravis d'avoir l'occasion de commenter les façons d'accélérer l'intégration des PFGE au marché du travail canadien, et surtout à la profession d'ingénieur. Beaucoup de participants ont dit espérer que des mesures pour améliorer la situation seraient prises rapidement pour que les PFGE nouvellement arrivées ne soient pas confrontées aux mêmes difficultés qu'ils ont dû eux-mêmes affronter.

PFGE non titulaire de permis, Montréal

« Ce qu'il faut, c'est une action immédiate pour changer la situation. Ce qui existe présentement, c'est une perte pour tout le monde : pour nous, pour les Canadiens et pour l'économie canadienne. »

La création d'un programme d'expérience de travail pour aider les PFGE à acquérir les 12 mois d'expérience canadienne est de loin l'idée la mieux accueillie par tous les groupes et dans tous les endroits. En fait, les participants de chaque groupe l'ont suggérée dès le départ sans qu'elle leur soit préalablement mentionnée, et y sont revenus souvent pendant la discussion.

Malgré l'appui dont a bénéficié l'idée d'un séminaire « Travailler au Canada », les participants ont affirmé qu'il ne serait utile que dans la mesure où il serait directement lié aux besoins des employeurs, et préférablement jumelé à une expérience de travail pratique par laquelle des PFGE seraient placées chez des employeurs et se familiariseraient avec les milieux de travail des ingénieurs canadiens en s'y intégrant. En fait, nombre d'entre eux ont affirmé que s'il fallait faire des choix parmi les recommandations en raison du manque de ressources, le programme d'expérience de travail serait en tête de liste des priorités, car c'est celui qui serait le plus efficace pour aider les PFGE à s'intégrer au marché du travail canadien et à obtenir leur titre de ing./P.Eng.

Une autre idée qui a reçu un grand appui est le fait de donner aux PFGE la possibilité d'entreprendre leurs démarches dans leur pays d'origine en obtenant une évaluation officielle de leurs titres universitaires et de leurs titres de compétence avant qu'elles ne quittent leur pays. Des participants ont ajouté que l'évaluation initiale

devrait tenir compte de l'expérience de travail en génie en plus des titres universitaires. De plus, d'autres participants ont affirmé qu'il serait très important pour les PFGE d'avoir accès à des renseignements à jour et exacts sur le marché du travail pour bien connaître leurs perspectives d'emploi en génie avant de décider d'immigrer. Certains disent que passer l'examen sur l'exercice de la profession (EEP) avant d'immigrer serait une bonne idée, alors que d'autres participants pensaient que cela aurait peu d'effet sur les formalités d'attribution des permis, car d'après leur expérience, l'EEP n'est pas une exigence qui demande beaucoup de temps.

L'idée de demander aux PFGE une certaine maîtrise du français ou de l'anglais avant d'entamer la démarche d'obtention de permis a été appuyée par de nombreux participants. Cependant, presque tous les participants étaient d'avis que ce ne devrait pas être un critère initial de sélection. Ils ont expliqué que les PFGE habitant des pays où les occasions de parler anglais ou français sont pratiquement inexistantes seraient injustement pénalisées si la maîtrise de ces langues était un critère initial.

PFGE titulaire d'un permis, Vancouver

« En ma qualité d'ingénieur en exercice au Canada, j'ai eu trop de mauvaises expériences en engageant des ingénieurs qui ne parlaient pas anglais. J'ai aussi vu des transformations merveilleuses chez des personnes qui sont arrivées en connaissant très peu d'anglais et qui se débrouillent extrêmement bien... C'est à double tranchant. »

Beaucoup cependant étaient d'avis que les aptitudes en français et en anglais des immigrants devraient être évaluées dès leur arrivée au Canada, pour qu'ils sachent à quoi s'en tenir quant aux efforts qu'ils devront déployer pour acquérir les compétences linguistiques qui leur permettront d'obtenir le permis et d'être jugés suffisamment compétents par les employeurs.

Bien que les autres recommandations soumises au groupe de discussion aient été vues d'un bon œil, les participants n'estimaient pas qu'elles sont indispensables pour aider les PFGE à s'intégrer plus rapidement et efficacement au marché du travail canadien et à la profession d'ingénieur.

Finalement, les participants ont proposé plusieurs autres idées à intégrer au projet, qui sont également consignées dans ce rapport. Ils étaient enthousiasmés par la perspective de faire partie de la solution, et ont affirmé qu'il est très important de dialoguer pour améliorer le processus d'intégration des PFGE qui immigrent au Canada.

Représentant d'un organisme d'établissement, Calgary

« Je suis ingénieur civil. Si aujourd'hui nous ne faisons rien pour ces professionnels, la rumeur va s'étendre à ces pays-là et finalement, ce qui arrivera dans 10 à 20 ans, c'est que personne ne voudra aller au Canada s'il faut passer par tout cela. »

Représentant d'un organisme d'établissement, Montréal

« C'est très bon qu'il y ait un tel débat. Il s'agit d'un projet de société. »

G

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

PFGE titulaire d'un permis, Vancouver

« J'ai rencontré ici plusieurs amis qui sont déçus et qui doivent conduire des autobus ou travailler dans un magasin pendant que le temps passe. Au bout de trois ou quatre ans, ils ne peuvent plus réintégrer le domaine du génie. Ils ont perdu leur profession... Je trouve que c'est une honte qu'ils soient laissés-pour-compte. »

PFGE non titulaire d'un permis, Halifax

« Tout le monde devrait comprendre que les ingénieurs ou d'autres professionnels viennent au Canada pour contribuer à la richesse de ce pays. »

PFGE non titulaire d'un permis, Toronto

« Lorsque j'ai entamé ma demande d'immigration, on m'a demandé toutes sortes de documents notariés, mais quand je suis arrivé ici, personne ne s'en souciait. »

4.2 OPINIONS SUR LES QUESTIONS RELATIVES À L'INFORMATION

Les participants ont dit qu'il est important, voire capital, que les PFGE soient informées avant d'immigrer au Canada. Ils suggèrent de fournir aux PFGE :

- des renseignements sur le processus d'attribution de permis (toutes les étapes du processus);
- une description claire du rôle des associations provinciales d'ingénierie, des organismes d'attribution de permis, des organismes d'établissement et du gouvernement du Canada;
- de l'information sur les possibilités d'emploi en génie selon la région et la discipline;
- une description détaillée des compétences requises pour réussir au Canada en tant qu'ingénieur ;
- des exemples ou des instructions claires pour savoir exactement quels documents apporter au Canada, et quelle présentation suivre.

Selon de nombreux participants, les formalités d'immigration auxquelles il faut se soumettre ressemblent à de la « publicité trompeuse », de sorte que les PFGE sont déçues après avoir immigré au Canada.

Représentant d'un organisme d'établissement, Vancouver

« Il faut que les PFGE aient de l'information sur le marché. Sinon, elles ne sauront pas si elles doivent aller en Ontario, en Colombie-Britannique ou à Montréal. »

PFGE non titulaire d'un permis, Toronto

« Je pense qu'il n'y a pas d'équilibre entre la demande et l'offre. Il faudrait les informer adéquatement sur la situation et le marché du travail pour qu'ils sachent s'ils vont immigrer comme ingénieurs... ou comme manœuvres. »

G

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

4.2.1 Utilisation du portail « Se rendre au Canada »

Presque tous les participants avaient une bonne opinion du portail « Se rendre au Canada » en tant que guichet d'information sur les organismes d'attribution des permis provinciaux et territoriaux. Ils ont cependant insisté sur la nécessité d'établir un lien bien visible avec le CCI, car les immigrants sont peu nombreux à savoir dans quelle province ou territoire ils souhaitent habiter lorsqu'ils commencent à s'informer sur le Canada. Plusieurs participants ont également suggéré que le portail soit ait un hyperlien vers le site du gouvernement du Canada sur la Classification nationale des professions.

PFGE titulaire d'un permis, Vancouver

« C'est une bonne idée, pourvu que le portail vous mène là où l'information dont vous avez besoin vous est présentée en toute honnêteté. »

PFGE non titulaire d'un permis, Toronto

« L'information qu'ils donnent représente seulement un pour cent de ce dont vous avez besoin. Les quatre-vingt-dix-neuf pour cent qui restent, c'est une affaire d'expérience de travail, de marché du travail. »

Les PFGE non titulaires de permis ont affirmé que les PFGE devraient être capables de prendre une décision éclairée sur la possibilité d'immigrer au Canada en fonction des possibilités d'obtenir au Canada un emploi dans leur champ d'expertise. Dans le groupe des PFGE titulaires d'un permis et parmi les représentants des organismes d'établissement, certains doutent que le fait de bien connaître les perspectives d'emploi des PFGE influence vraiment la décision d'une PFGE d'immigrer au Canada. Selon eux, les personnes décident d'immigrer pour des raisons familiales et de nombreux immigrants ont tendance à interpréter de façon excessivement positive l'information sur le marché du travail.

PFGE titulaire d'un permis, Toronto

« Si quelqu'un veut venir dans ce pays... peu importe l'information que vous lui donnez, il ou elle fermera les yeux et dira : je m'en fous. Je veux aller au Canada. »

Représentant d'un organisme d'établissement, Montréal

« Les gens ne veulent pas qu'on leur dise quelque chose de négatif. »

Les participants ajoutent cependant qu'il ne suffira peut-être pas d'afficher de l'information sur le portail « Se rendre au Canada ». Beaucoup affirment qu'il faut une interaction humaine pour compléter l'information écrite ou présentée sur le Web. Cet aspect est important, compte tenu des aptitudes linguistiques limitées de nombreux immigrants. Pour que les PFGE aient une idée réaliste du marché du travail avant d'immigrer au Canada, les participants ont aussi recommandé que l'on fournisse cette information à tous ceux qui interviennent auprès des PFGE dans leurs pays d'origine, comme les ambassades, les consulats et les avocats en immigration. Les participants qui ont reçu de l'information auprès d'agents de l'immigration avant de quitter leur pays avaient des opinions mitigées quant au détail et à l'exactitude de cette information. En général, les PFGE qui ont récemment immigré au Canada sont plus satisfaites de l'information fournie à l'avance par les agents de l'immigration et les organismes provinciaux d'attribution de permis que celles qui ont immigré il y a quelques années.

G

Représentant d'un organisme d'établissement, Halifax

« Je pense que c'est une bonne idée de regrouper toute l'information sur le site Web. Au moins, les PFGE sauront à quoi s'attendre. Si elles savent que ça leur prendra deux ou trois années pour être reconnues, elles seront mieux préparées à accepter des emplois de survie pour avoir de l'argent... Croyez-moi, une personne qui est déterminée à venir au Canada, que ça lui prenne deux ans ou trois ans, viendra quand même. »

4.2.2 Guichet unique et établissement de relations officielles

Dans l'ensemble, les participants adhèrent au principe d'un guichet unique pour les organismes provinciaux ou territoriaux. Ils trouvent que c'est une bonne idée de permettre le contact avec ces organismes, mais ils ont noté que les organismes d'établissement connaissent mieux les aspects généraux de l'établissement au Canada qui ne concernent pas les ingénieurs en particulier, et soutiennent qu'ils devraient continuer de fournir ce service essentiel aux PFGE.

Les opinions des représentants des organismes d'établissement varient en fonction de l'endroit : dans certaines régions, il y a déjà des relations fructueuses avec les organismes provinciaux d'attribution de permis, alors qu'ailleurs, les liens sont ténus lorsque, par exemple, l'organisme provincial d'attribution de permis n'est pas situé dans la même ville que l'organisme d'établissement. Certains estiment que pareille recommandation, si elle était mise en pratique, ne pourrait se traduire que par des difficultés accrues quand il s'agira de s'assurer que les organismes d'attribution de permis répondent aux besoins des PFGE de manière rapide, respectueuse et uniforme. Les PFGE (titulaires ou non d'un permis), qui ont souligné qu'il est facile d'obtenir de l'information sur les références, veulent s'assurer que la recommandation n'aura pas pour seul effet d'ajouter un niveau supplémentaire de bureaucratie.

Représentant d'un organisme d'établissement, Halifax

« En tant que service d'établissement, c'est nous qui les mettons en relation avec des écoles, des dentistes, des médecins, des associations professionnelles, etc. Mais ce n'est pas notre rôle d'interpréter les politiques d'attribution de permis. »

Les organismes d'établissement sont disposés à servir de point de référence; or, ceux qui sont situés dans des régions à forte immigration ont fait remarquer qu'il leur faudra davantage de ressources si la demande pour leurs services devait augmenter considérablement. Quelques représentants d'organismes d'établissement ont constaté que les organismes provinciaux sont lents à répondre à leurs demandes ou à celles des PFGE, alors que d'autres ont des opinions positives à propos de l'interaction des organismes d'établissement, des PFGE et des organismes provinciaux d'attribution des permis.

Représentant d'un organisme d'établissement, Montréal

« L'ordre a été très réceptif et ouvert à la problématique. »

Certains participants ont convenu qu'une relation soutenue avec des organismes provinciaux d'attribution de permis serait bénéfique, mais qu'un groupe formé d'employeurs d'ingénieurs, de représentants des PFGE, d'organismes provinciaux/territoriaux d'attribution de permis et d'organismes d'établissement le serait encore davantage.

Une PFGE habitant une région non francophone du pays a fait remarquer que l'organisme d'attribution de permis de sa province a été incapable d'évaluer ses titres de compétences parce qu'ils étaient rédigés en français. Elle a dit que ce genre de situation est inacceptable au Canada, un pays officiellement bilingue.

G

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

4.3 Opinions sur le processus d'attribution de permis

Une imposante majorité de participants a affirmé que les formalités d'attribution de permis, dans leur état actuel, sont trop longues. Les participants ont également soutenu qu'au début, ils n'étaient pas tellement préoccupés à la perspective de faire examiner leurs titres de compétence par l'organisme d'attribution de permis, car ils avaient déjà été « examinés aux fins de l'immigration » et déclarés valables pour « un maximum de points ». Ils ont fait remarquer la confusion entre les formalités d'immigration et le processus d'attribution de permis, et ont dit avoir été surpris qu'il n'y ait pas de meilleure coordination entre les deux.

Les PFGE, titulaires d'un permis ou non, appuient le principe de commencer le processus d'attribution de permis dans le pays d'origine. Ces intervenants ont fait valoir que ces formalités peuvent prendre du temps et qu'il vaudrait la peine de prendre de l'avance dans le processus d'obtention du permis en attendant l'autorisation d'immigrer.

Les participants se sont dits très frustrés que l'expérience de travail acquise dans leur pays d'origine ne soit pas reconnue au Canada, alors que, dans leurs démarches d'immigration, cette expérience leur a valu des points supplémentaires. Beaucoup d'entre eux ont l'impression que leurs aptitudes vont en s'amenuisant et qu'ils régressent dans leur vie professionnelle à cause de la non-reconnaissance de leur expérience internationale. Ils ont expliqué que ce dont ils ont besoin, c'est de mettre l'accent sur le transfert dans un contexte canadien des nombreuses compétences acquises à l'étranger.

PFGE titulaire d'un permis, Montréal

« Il semble que notre expérience vaut zéro ici au Canada. Pourtant, c'est pour ça qu'on a reçu tellement de points pour l'immigration. »

4.3.1 Capacité de faire évaluer les titres de compétence dans le pays d'origine

Les participants approuvent l'idée de faire examiner/approuver leurs titres de compétence avant d'arriver au Canada. Ils adhèrent également au concept d'une liste d'établissements d'enseignement « préapprouvés » et de mettre cette liste à la disposition des PFGE dans leur pays d'origine (voir 4.3.2).

PFGE titulaire d'un permis, Calgary

« Je suis arrivé ici avec mes relevés de notes dans ma valise, et ils m'ont dit qu'ils devaient les recevoir directement de l'université... Si j'avais su, je me serais mieux organisé. »

De nombreux participants ont cependant insisté pour qu'on ne fasse qu'une seule évaluation des titres de compétence. Ils rapportent que l'évaluation des titres universitaires par les agents de l'immigration (et les évaluations antérieures effectuées par le CCI) les ont portés à croire que leurs titres seraient automatiquement acceptés par l'organisme d'attribution de permis responsable de leur dossier. Ils ont proposé que les titres soient étudiés une seule fois pour l'immigration et l'attribution du permis, et que les résultats soient reconnus par tous les organismes provinciaux. Selon eux, cette formule permettrait la mobilité entre les provinces et signifierait que les PFGE n'auraient pas nécessairement à choisir leur province dès leur arrivée au Canada. Pour illustrer ce point de vue, certains ont fait valoir que, si les PFGE avaient accès à une information plus uniforme sur les formalités d'attribution de permis dans chaque province, elles essaieraient de s'établir dans la province ou le territoire où l'attribution de permis semble la moins coûteuse. Les participants ont convenu que cette situation est un argument en faveur d'un processus national d'évaluation.

PFGE non titulaire d'un permis, Toronto

« Ça suffit. Un organisme, une seule fois, un seul processus – c'est tout. »

Dans une province en particulier, des participants ayant fait évaluer leur dossier avant leur arrivée au Canada par l'organisme provincial d'attribution des permis ont dit que cette formule est pratique, mais trompeuse dans le sens où ils n'ont pas été prévenus qu'ils devaient subir de nombreux examens techniques à leur arrivée. Dans cette province, beaucoup de participants ont payé pour que l'organisme provincial effectue une « évaluation non officielle » avant de quitter leur pays d'origine, alors que ce qu'ils recherchaient était une évaluation plus formelle qui les aurait informés avec précision sur leurs lacunes et ce qu'il faut pour les combler, notamment sur les travaux de cours et le nombre et le genre d'examens techniques auxquels ils devront s'attendre à l'arrivée.

Un autre avantage de l'évaluation préalable des titres de compétence serait de permettre aux PFGE de travailler avec l'association professionnelle d'ingénierie de leur pays pour obtenir des réponses de l'organisme canadien d'attribution de permis, et faire traduire leurs documents, ce qui, aux yeux des participants, accélérerait le processus.

PFGE non titulaire d'un permis, Halifax

« C'est bien de pouvoir commencer tout le processus avant de partir. J'étais membre de l'association d'ingénierie dans mon pays, alors s'il y avait des questions, ils auraient pu avoir un contact direct. Je suis certain que l'association professionnelle du pays d'où l'on vient... aurait pu démêler bien des petits détails. »

Certaines PFGE ont déclaré que, même s'il vaudrait la peine de faire effectuer l'évaluation des titres de compétence avant l'arrivée au Canada, les résultats ne seraient pas différents si les évaluations comprenaient les mêmes personnes et les mêmes formalités. Ces participants ont affirmé que c'est le processus d'évaluation lui-même qui a besoin d'être revu. Par exemple, beaucoup de participants ont soutenu que les organismes d'attribution de permis devraient remplacer les examens techniques par un système d'entrevues pour évaluer les PFGE qui ont un minimum (p. ex., cinq années) d'expérience internationale; ils ont ajouté que même des professionnels d'expérience formés au Canada auraient de la difficulté à obtenir leur permis s'ils devaient subir ces examens techniques cinq ou dix ans après avoir terminé leur cours d'ingénieur. Quelques-uns ont avancé que la formule d'évaluation pourrait accorder une large place aux années d'expérience et aux genres d'expérience (projets/entreprises) de la PFGE.

4.3.2 Base de données nationale de programmes et d'établissements internationaux « reconnus » d'enseignement du génie

Dans bien des groupes, des participants, pour la plupart des PFGE, se sont dits préoccupés par le fait que les organismes provinciaux d'attribution de permis semblent mal connaître les programmes et diplômes internationaux en génie, ou les milieux de travail des ingénieurs dans les autres pays. De nombreux intervenants ont soutenu que les organismes d'attribution de permis devraient ajouter, à leurs responsabilités, celle de se familiariser avec les organismes internationaux d'attribution de permis et les programmes et établissements internationaux d'enseignement du génie, et celle de tenir compte de cette information lorsqu'ils évaluent les titres de compétence d'une PFGE. Ces intervenants ont insisté sur ce point, car les organismes d'attribution de permis exigent des frais et les PFGE considèrent que les organismes leur doivent ce genre de démarches en contrepartie.

Certains participants ont affirmé qu'il serait avantageux d'élaborer une base de données nationale des programmes/établissements internationaux « reconnus » d'enseignement du génie, pourvu qu'elle soit à jour; plusieurs ont proposé une base de données internationale. D'ailleurs, de nombreux participants ont spontanément fait cette suggestion. Ils ont affirmé qu'une base de données de ce genre leur aurait permis de vérifier si leurs titres de compétence étaient approuvés avant même de décider d'immigrer au Canada. Ils ont également noté qu'une base de données nationale aurait considérablement réduit les délais d'obtention du permis après leur arrivée, surtout

G

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

s'ils avaient su qu'ils devaient obtenir, par exemple, des relevés de notes dans leur pays d'origine. Certains ont dit que, s'ils avaient su que leur diplôme d'un programme international de génie n'allait pas être reconnu et que s'ils avaient été au courant de la sévérité des formalités d'attribution de permis au Canada, ils n'auraient pas décidé d'immigrer au Canada.

Les participants ont souligné qu'avec la mondialisation, les organismes d'attribution des permis devraient être en mesure de s'informer assez facilement sur les programmes donnés dans d'autres pays. Ils ont également indiqué qu'une base de données nationale réduirait les délais d'obtention du permis après leur arrivée.

PFGE non titulaire d'un permis, Halifax

« Si vous êtes un organisme d'attribution de permis et que vous prenez de l'argent des PFGE, cela veut dire que vous avez un système de classement. Le service minimal que nous demandons, c'est que l'organisme d'attribution de permis sache quelles universités [enseignant le génie] existent dans le monde, et lesquelles sont reconnues pour leur qualité. C'est leur responsabilité. »

PFGE titulaire d'un permis, Calgary

« De toute façon, les évaluations sont faites au cas par cas. Chaque fois que quelqu'un arrive, ils font une évaluation. Faites-le une fois au lieu de le faire dix fois. »

4.3.3 Possibilité de subir l'examen sur l'exercice de la profession (EEP) dans le pays d'origine

La plupart des participants étaient d'avis que l'idée de permettre aux PFGE de subir l'examen sur l'exercice de la profession (EEP) sur les lois, les codes et l'éthique dans le pays d'origine mérite d'être considérée, car elle leur permettrait de prendre une longueur d'avance dans les formalités d'attribution des permis. Ces participants étaient d'avis que passer l'EEP dans le pays d'origine est une option pratique, mais qui ne devrait pas prolonger les démarches d'immigration. Ils ont ajouté que l'accès en ligne à la documentation sur les lois canadiennes et d'autres sujets serait un aspect important pour la préparation des candidats. D'autres ont laissé entendre que si le candidat avait passé l'EEP à l'étranger, il aurait confiance en ses capacités de faire son entrée sur le marché canadien du génie.

PFGE titulaire d'un permis, Calgary

« Je pense que c'est une excellente idée pour une prédemande. Au moins, vous auriez un avant-goût de ce qui vous attend au Canada. »

Par contre, certains participants ont affirmé qu'il est plus facile de subir l'EEP au Canada à cause de leur expérience canadienne. D'après eux, il est important de vivre et de travailler dans un environnement canadien pour apprendre l'essentiel de ce qu'il faut savoir au sujet de l'exercice au Canada.

PFGE non titulaire d'un permis, Toronto

« Je ne suis pas d'accord avec cette idée. La déontologie et les codes sont particuliers. Je sais qu'il y en a qui sont universels, mais je pense qu'il faut apprendre ces choses-là au Canada. »

PFGE titulaire d'un permis, Toronto

« Se préparer, c'est bien, mais subir un examen quand je ne suis pas au Canada, ce n'est pas bien. »

G

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

Beaucoup ont fait remarquer que l'EEP n'est pas une formalité coûteuse, longue ou difficile, et que pour les PFGE, ce n'est qu'une simple étape dans le processus global d'attribution de permis.

Certains ont mis en doute l'utilité même de l'EEP et ont laissé entendre qu'il n'est plus nécessaire une fois qu'une PFGE acquiert une véritable expérience de travail en génie au Canada. D'autres participants ont affirmé que l'EEP est très important pour s'assurer que les PFGE connaissent le cadre juridique et déontologique dans lequel elles travailleront au Canada. Certains participants veulent s'assurer qu'il ne sera pas obligatoire de subir l'EEP dans le pays d'origine, car certaines PFGE viennent au Canada et décident, en fin de compte, de ne pas se soumettre aux formalités d'attribution de permis, ce qui rend inutile l'EEP.

Beaucoup de participants ont également affirmé que l'option de subir des examens techniques à l'extérieur du pays devrait être offerte à ceux qui veulent remplir le plus d'exigences possible avant d'immigrer au Canada.

En outre, des participants, dont certains subissent actuellement les examens techniques, ont remis en question l'utilité de cette exigence en affirmant que le fait de les réussir ne veut pas dire que la personne a les aptitudes nécessaires pour faire le travail. Selon eux, l'expérience et les compétences seraient de meilleurs indicateurs de la capacité d'exercer la profession d'ingénieur au Canada. Donc, l'évaluation d'une PFGE devrait être fondée sur ces aspects. Par exemple, un participant souligne que ses expériences de travail dans une grande société pétrolière américaine en Arabie saoudite et dans la Mer du Nord comptent davantage à ses yeux que le fait de pouvoir réussir un examen technique. « Subir un examen technique, ça veut dire de se replonger dans ses notes de cours.

PFGE non titulaire d'un permis, Montréal

« Subir les examens, c'est pas le problème. Mais il faut poser la question : est-ce que les examens nous préparent au travail au Canada? »

PFGE titulaire d'un permis, Halifax

Quand on exerce sa profession, on exerce toujours dans un domaine plus restreint, alors que pendant les études les sujets sont très généraux. »

4.3.4 Connaissance de l'anglais ou du français en tant que préalable à l'attribution d'un permis

De nombreux participants, surtout des PFGE titulaires d'un permis, pensent qu'il est impossible de remplir les formalités d'attribution de permis sans avoir de grandes aptitudes linguistiques, et que le niveau d'aptitude exigé par le processus d'immigration ne correspond pas aux exigences du milieu de travail. C'est pourquoi ils sont très en faveur de l'examen d'aptitudes linguistiques. Les groupes des participants non titulaires de permis ont souvent remis en question l'utilité de cette exigence, car ils ne voient pas la différence entre l'examen linguistique subi dans le cadre du processus d'immigration et l'examen linguistique préalable à l'attribution de permis. Ils ont proposé que l'examen linguistique subi dans le cadre du processus d'immigration soit d'un niveau suffisant ou, à tout le moins, qu'il n'y ait qu'un seul test. Quelques-uns doutent que l'examen du « jargon technique » soit même nécessaire, car ils ne voient pas la langue comme un obstacle à l'emploi.

PFGE non titulaire d'un permis, Toronto

« Ils ont déjà subi les tests de langues avant l'immigration. »

Les opinions étaient divergentes quant au moment propice à l'évaluation des connaissances linguistiques. Certains participants ont affirmé que les candidats ne devraient pas être soumis à l'examen avant de commencer à remplir les formalités d'attribution de permis, surtout s'ils veulent le faire dans leur pays d'origine. Ils ont expliqué que la formation linguistique suivie dans le pays d'origine, peu importe si elle est intensive ou non, n'est d'aucune utilité si le candidat n'a pas l'occasion de parler la langue dans un contexte naturel. Ainsi, le rejet de candidats en raison de connaissances insuffisantes serait injuste pour ceux qui ne viennent pas de pays dans lesquels ils ont eu l'occasion d'apprendre et de pratiquer la langue. Certains participants ont également souligné que lorsqu'un genre précis d'évaluation ou de compétence est exigé, les services d'évaluation devraient être facilement accessibles à toute PFGE (c.-à-d. non centralisés dans une seule région).

D'autres supposent que s'ils avaient subi le test dans leur pays d'origine, les examinateurs auraient été à l'aise avec leur accent et n'auraient pas eu de difficulté à les comprendre. Ces participants ont dit que ce genre d'évaluation ne laisserait pas transparaître les attentes réelles des employeurs canadiens, qui verraient cet accent comme un obstacle.

Certains participants ont proposé de subir l'examen en début de processus pour indiquer aux candidats que leur connaissance de la langue risque d'être insuffisante, mais sans que le résultat ne soit décisif. Selon ces participants, l'examen devrait avoir lieu dès le départ pour informer les candidats de leur niveau de connaissances linguistiques, et les rendre conscients des problèmes que la langue pourrait leur causer. Dans les groupes de PFGE non titulaires de permis, beaucoup de participants ont dit que l'examen initial sur les aptitudes linguistiques devrait porter sur les capacités de lecture et d'écriture, car elles sont indispensables pour remplir les formalités d'attribution de permis. De nombreux participants étaient d'avis que l'examen sur les aptitudes orales devrait intervenir plus loin dans le processus, pour que les PFGE puissent pratiquer au Canada leur français ou leur anglais parlé.

PFGE titulaire d'un permis, Halifax

« Ça ne ferait pas de tort aux gens qui ont de la difficulté avec la langue anglaise de leur dire dès le départ qu'étant donné leurs aptitudes linguistiques, ils ne seront jamais capables de réussir l'EEP et de tenir un journal, et qu'ils feraient mieux de commencer à travailler leur anglais avant même de penser à entreprendre des démarches. Ce n'est pas pour exclure des gens, c'est simplement un avertissement. »

PFGE non titulaire d'un permis, Montréal

« Pourquoi créer des blocages avec une règle comme ça, au lieu d'ouvrir des portes? »

PFGE titulaire d'un permis, Toronto

« J'ai des collègues qui ont beaucoup de difficultés avec l'anglais, mais qui sont de très bons ingénieurs, et notre bureau n'a pas de problème avec ça... Si je parle affaires avec un client, alors je suis d'accord qu'il me faut une très bonne maîtrise de l'anglais... Ce sont deux questions très différentes. »

Beaucoup ont également affirmé qu'il serait nécessaire, pour les PFGE désirant s'intégrer au marché du travail, de parvenir à un certain niveau dans les aptitudes à communiquer (aptitudes verbales, langage corporel, usages culturels, etc.), qui diffèrent des aptitudes linguistiques proprement dites. Certains participants ont relevé un sentiment de frustration perpétuelle devant le cercle vicieux consistant à devoir améliorer leur connaissance de l'anglais pour intégrer le marché du travail, car ils ont de la difficulté à y pénétrer précisément en raison de leurs faiblesses dans la communication en anglais.

PFGE non titulaire d'un permis, Halifax

« L'anglais est très, très important parce que sinon, vous ne pouvez pas travailler. Au bout du compte, si vous avez un titre d'ing. et que vous allez voir une entreprise, ils ne garderont pas votre nom si vous ne pouvez pas communiquer. »

G

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

PFGE non titulaire d'un permis, Toronto

« La communication est importante aussi. Je pense que c'est ça le problème. »

Chez les participants du Québec, un autre aspect qui en préoccupe beaucoup est le fait qu'il faut parler français pour vivre au Québec, mais que les employeurs exigent aussi l'anglais, surtout dans les milieux du génie. Ces intervenants ont affirmé que ce besoin de connaître les deux langues officielles doit être abordé dans les formalités d'attribution de permis, ne serait-ce que pour s'assurer que les PFGE qui immigreront au Québec soient conscientes qu'elles devront apprendre et utiliser l'anglais en plus du français.

PFGE non titulaire d'un permis, Montréal

« L'anglais, c'est la langue du travail ici. Il faut que les gens sachent qu'ils auront besoin des deux langues s'ils veulent travailler comme ingénieur ici. »

4.4 OPINIONS SUR LE PROGRAMME DE FORMATION

Dans tous les groupes et dans toutes les régions du pays, la recommandation d'un programme d'expérience de travail est vue comme la plus importante de toutes celles qui ont été discutées. En effet, de nombreux participants l'ont reconnue dès le départ comme un enjeu clé et y ont souvent fait référence. D'après eux, cette idée permettrait aux PFGE de se sortir de cette réelle impasse qui les empêche d'obtenir leur permis au Canada : il est impossible pour le candidat d'obtenir son permis s'il ne possède pas 12 mois d'expérience canadienne, et il lui est impossible d'acquérir ces 12 mois d'expérience canadienne s'il n'a pas d'emploi (et les employeurs demandent souvent le titre d'ing.). Enfin, de nombreux intervenants sont d'avis que s'il y a obligation de choisir une seule de ces recommandations, le programme d'expérience de travail doit avoir la priorité.

4.4.1 Séminaire « Travailler au Canada »

L'idée d'un séminaire « Travailler au Canada » a reçu un accueil assez positif, mais les participants ont insisté pour qu'il soit très axé sur l'exercice et différent des séminaires normalement donnés par les organismes d'établissement aux nouveaux immigrants (autrement dit, qu'il soit adapté aux besoins des PFGE). Ils ont aussi indiqué que, si ce genre de séminaire était lié à un programme d'expérience de travail, il serait beaucoup plus utile aux PFGE. D'ailleurs, certains participants ne deviennent convaincus de son utilité que lorsqu'on leur dit qu'il pourrait être lié à un programme d'expérience de travail.

Les PFGE titulaires ou non d'un permis sont d'avis qu'un séminaire « Travailler au Canada » serait utile s'il était axé sur l'exercice et l'apprentissage pratique, et s'il permettait de créer des liens productifs avec des employeurs grâce à des visites d'entreprises et de divers milieux où sont employés des ingénieurs. Certains ont dit que ce séminaire serait encore plus pratique s'il était donné avant l'arrivée des PFGE au Canada, alors que d'autres estiment que cette option est trop coûteuse ou qu'elle serait inutile en dehors du contexte canadien. De nombreux participants ont souligné que, peu importe la forme que prendra le séminaire, il faudra que les employeurs reconnaissent son utilité pour qu'il aide vraiment les PFGE à s'intégrer à la profession au Canada.

G

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

PFGE titulaire d'un permis, Calgary

« Si les employeurs l'adoptent comme critère d'acceptation et voient cela comme un atout, alors je vous en prie, faites en sorte que ce soit un cours complet et détaillé. »

PFGE non titulaire d'un permis, Toronto

« Où sont les employeurs dans le processus? Ce séminaire sera utile, mais avec les employeurs. »

Les PFGE non titulaires d'un permis, plus portées à dire que ce genre de séminaire devrait être facultatif, ont expliqué que les PFGE n'en profiteraient pas vraiment et qu'il ne ferait que prolonger leurs démarches d'obtention du permis. Bien que certains participants non titulaires d'un permis aient dit reconnaître des avantages à ce genre de séminaire, il y en a d'autres pour qui la meilleure façon de se familiariser à propos de « Travailler au Canada » est de vraiment être capable de travailler au Canada.

PFGE non titulaire d'un permis, Montréal

« C'est en forgeant qu'on devient forgeron. »

PFGE titulaire d'un permis, Toronto

« Ce séminaire devrait faire participer des PFGE qui connaissent le chemin que ces gens-là empruntent, et qui sont passés par là avant eux. Ils ont beaucoup d'expérience et de connaissances à transmettre. »

PFGE non titulaire d'un permis, Halifax

« C'est une bonne tribune pour tisser des liens avec d'autres ingénieurs, et puis ils pourront s'aider l'un et l'autre tout au long de la démarche pour obtenir leur titre d'ing. »

Les participants en faveur du concept ont suggéré d'ajouter les éléments suivants au séminaire :

- renseignements sur la façon de trouver un emploi et les différentes possibilités d'emploi;
- préparation à l'entrevue;
- lettre de présentation, rédaction de CV et adaptation de CV;
- formation linguistique/connaissance du jargon;
- autres compétences non techniques et générales, p. ex., culture d'entreprise, entretient;
- formation à la sécurité au travail;
- culture professionnelle (c.-à-d. l'importance de se présenter au travail à l'heure, de travailler de longues heures et d'être productif, d'être honnête dans ses relations d'affaires, etc.);
- orientation en matière de perfectionnement professionnel (c.-à-d., commencer au bas de l'échelle et se faire un plan pour gravir peu à peu les échelons);
- interaction avec les directeurs des RH des principales sociétés embauchant des ingénieurs;
- gestion de projet;
- lois du travail au Canada;
- aspects techniques, comme les normes relatives aux logiciels dans le secteur canadien du génie.

G

Représentant d'un organisme d'établissement, Halifax

« C'est extrêmement utile, parce que chaque profession a sa propre culture. »

Il n'y a pas vraiment de consensus quant à la durée du séminaire ou au moment de la journée où il devrait être donné. Certains participants ont dit que le séminaire devrait être donné en quatre semaines intensives, alors que d'autres préfèrent que ce soit en trois mois (période décrite par les participants comme la « lune de miel », pendant laquelle l'immigrant, arrivé depuis peu au Canada, est enthousiaste, positif et a de l'argent pour assurer son soutien et celui de sa famille). Bon nombre de participants étaient d'avis que ce séminaire devrait être donné le soir et les week-ends pour permettre aux PFGE de garder leurs emplois de « survie ».

Pour ce qui est du fournisseur, quelques-uns ont suggéré les organismes d'établissement, car bon nombre d'entre eux offrent déjà ce genre de cours. Les organismes d'établissement ont eux-mêmes convenu qu'ils pouvaient jouer un rôle à cet effet, en ajoutant toutefois que le cadre reste à être établi par les associations provinciales et l'organisme national. De nombreux participants considéraient que les employeurs, les organismes d'attribution des permis, les organismes d'établissement, les ingénieurs titulaires d'un permis et les gouvernements devraient apporter leur contribution. Quelques organismes d'établissement, situés dans des régions du pays où il y a peu de PFGE qui arrivent à un moment donné dans une ville donnée, considèrent que l'on pourrait mettre à profit Internet et les conférences téléphoniques dans la prestation de ce type de programme, et qu'il vaudrait la peine d'examiner ces outils.

Représentant d'un organisme d'établissement, Halifax

« Dans les petites villes, il n'y pas beaucoup de PFGE qui arrivent en même temps, alors ce n'est pas si facile que ça d'offrir un séminaire. Il faudrait qu'on le donne par Internet. »

De nombreuses PFGE titulaires ou non d'un permis et quelques représentants d'organismes d'établissement ont recommandé que les organismes d'attribution de permis et le CCI soient les acteurs principaux, et que les gouvernements jouent un rôle de soutien. Ils reconnaissent que les organismes d'établissement ont des liens avec des ingénieurs, mais qu'ils n'ont pas une connaissance de la profession d'ingénieur suffisante pour diriger eux-mêmes un séminaire destiné aux PFGE, et que leur mission première est de combler les besoins des PFGE à titre d'immigrants, et non à titre d'ingénieurs.

PFGE non titulaire d'un permis, Toronto

« Il y a le gouvernement, les organismes d'attribution des permis, le CCI, les employeurs, etc., etc. Je pense que c'est un gros problème, car chacun travaille de son côté. »

L'idée d'imposer des frais de participation a été rejetée; en effet, beaucoup de participants ont souligné que les immigrants sont déjà peu à l'aise sur le plan financier. Ils ont également mentionné que les impôts payés par les PFGE en faisant tous les métiers qu'elles peuvent sont en quelque sorte des frais de participation à ce genre de programme. Dans certains groupes, des participants ont également soutenu que le fait de bénéficier de l'assurance-emploi ne devrait pas être une condition d'admissibilité au séminaire, et tiennent fermement à pouvoir participer au programme tout en occupant un emploi. D'autres estiment qu'il serait avantageux pour le gouvernement du Canada d'offrir ce séminaire gratuitement. Ils ont expliqué que si le manque de connaissance de la main-d'œuvre canadienne est un obstacle à l'intégration des PFGE dans cette main-d'œuvre, ce séminaire serait de l'argent bien dépensé (plutôt que de verser de l'aide sociale à des immigrants incapables de se trouver du travail).

G

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

4.4.2 Programme d'expérience de travail

PFGE titulaire d'un permis, Toronto

« C'est la bonne façon d'aider très, très efficacement tous ces ingénieurs qui sont à la recherche d'un emploi. »

Partout au pays, et dans tous les groupes, les participants ont massivement appuyé le principe d'un programme d'expérience de travail ou de placement professionnel destiné à aider les PFGE (une fois qu'elles ont terminé un séminaire « Travailler au Canada ») à accumuler les 12 mois d'expérience canadienne sous la supervision d'un ingénieur. Les occasions de réseautage et de mentorat sont d'autres avantages que perçoivent les participants, car ils les jugent essentielles aux démarches à long terme de recherche d'emploi. Dans tous les groupes, les participants ont estimé que les PFGE devront être clairement informées qu'au début du programme de placement, elles n'auront pas la garantie d'un emploi, une limite qu'ils jugent raisonnable pour ce genre de programme.

Représentant d'un organisme d'établissement, Vancouver

« Vous devez être vraiment franc et vous devez leur dire... que ce n'est pas une garantie d'emploi; c'est une occasion d'acquérir de l'expérience. »

PFGE non titulaire d'un permis, Halifax

« Si quelqu'un vous dit qu'il peut vous trouver un emploi, il ne vous dit pas la vérité. Il peut vous mettre en contact et le reste dépend de vous. »

Plusieurs PFGE titulaires d'un permis et représentants de groupes d'établissement ont affirmé qu'il est essentiel que les PFGE suivent le séminaire « Travailler au Canada » avant de passer au programme de placement. Elles estiment que certaines PFGE ne comprennent pas ce que travailler au Canada implique. Ils ont aussi fait remarquer que certains employeurs sont « refroidis » à cause de l'incapacité de certaines PFGE de s'intégrer au milieu de travail.

Le principe d'un répertoire consultable de CV est apprécié, mais l'on craint que ce genre de base de données ne tombe rapidement en désuétude. La plupart des participants sont d'avis que des occasions de réseautage – établir des liens directs entre les PFGE et les employeurs – seraient beaucoup plus efficaces. Le même commentaire a été fait à propos de l'idée de fournir des CV aux employeurs.

Représentant d'un organisme d'établissement, Montréal

« Il faut que ces gens soient visibles aux employeurs. Des visites industrielles, des liens directs avec des employeurs – c'est ça qu'il faut. »

Cependant, de nombreuses PFGE non titulaires de permis sont très favorables à ce que l'on mette l'une ou l'autre de ces idées en pratique plus rapidement qu'un programme de placement, si cela est possible. Elles ont l'impression que ces outils leur seraient utiles dans la situation actuelle, et elles aimeraient les exploiter aussitôt que possible.

PFGE titulaire d'un permis, Halifax

« Le plus pratique, c'est quand vous avez l'occasion de rencontrer des gens et de travailler avec eux. Je ne pense pas qu'une base de données dans laquelle les employeurs feraient eux-mêmes leurs recherches serait vraiment utile, parce que ces gens-là sont occupés et, s'ils ont besoin de quelqu'un, ce sera une personne qu'ils connaissent. »

G

Les participants ont suggéré qu'il y ait un équilibre entre les postes réservés aux nouveaux diplômés canadiens et aux PFGE. Certains s'attendent à ce que des PFGE qui arrivent au Canada avec 20 ans d'expérience trouvent difficile d'accepter des postes au bas de l'échelle, et d'autres s'aperçoivent qu'elles recommencent à zéro et qu'elles accepteraient n'importe quel poste jusqu'à ce que les employeurs voient ce qu'elles peuvent faire. Ils ont également affirmé que ce genre de programme devrait être conçu en collaboration avec plusieurs intervenants, dont les employeurs, les organismes d'attribution des permis et le CCI, et que les employeurs devraient reconnaître qu'il est utile et mutuellement avantageux. Certains participants voient dans le programme d'expérience de travail un autre avantage, le réseautage, qu'ils considèrent comme essentiel à la recherche d'emploi à long terme.

PFGE titulaire d'un permis, Calgary

« Ça leur donne une bonne longueur d'avance. Une fois qu'ils sont sur le marché, ils connaissent les gens. Ils savent qu'ils sont utiles. Une fois qu'ils se connaissent l'un et l'autre, l'employeur garde la personne. »

PFGE non titulaire d'un permis, Toronto

« Vous connaîtrez d'autres gens qui vous connaîtront et vous aurez une bonne réputation. Alors je pense que vous pourrez trouver un emploi pour une autre entreprise. »

La plupart se sont entendus pour dire que les employeurs auraient besoin d'un stimulant quelconque pour participer au programme. À cette fin, ces participants ont notamment suggéré de subventionner les salaires ou d'accorder des congés fiscaux.

Représentant d'un organisme d'établissement, Vancouver

« À moins d'une compensation financière, l'industrie se montrera très peu intéressée. »

PFGE titulaire d'un permis, Calgary

« Je ne pense pas que les entreprises seront favorables au programme si personne ne leur donne rien en retour. »

PFGE non titulaire d'un permis, Toronto

« Je pense que les paiements devraient venir en partie du gouvernement et en partie de l'employeur. »

Bien qu'il y ait des opinions partagées quant à savoir si c'est le gouvernement ou l'employeur qui doit financer le programme, une majorité de participants préfèrent que les PFGE soient rémunérées pendant ce programme. Une vaste majorité de participants ont été catégoriques à cet égard; ils ont souligné que les PFGE pourraient ainsi subvenir à leurs besoins tout en acquérant leurs 12 mois d'expérience.

PFGE non titulaire d'un permis, Toronto

« Ce devrait être un emploi rémunéré. Moins cher qu'un ingénieur ordinaire, mais au moins pour avoir de quoi vivre. »

Par contre, certains doutent que le gouvernement soit disposé à mettre sur pied un programme de placement rémunéré pour les milliers de PFGE qui arrivent chaque année au Canada.

D'un autre côté, certains participants ont fait remarquer que le gouvernement et les organismes d'attribution de permis ont tous deux la responsabilité d'aider les PFGE à s'intégrer au marché du travail canadien, et qu'ils devraient en assumer l'essentiel des coûts. Ils ont expliqué qu'après tout, les gouvernements ont incité ces immigrants à venir au Canada en leur disant que leurs aptitudes étaient recherchées (certains ont même mentionné que leurs aptitudes ont été reconnues sur la foi de l'inscription « ingénieur » sur leur formulaire d'immigration), alors que ce sont les organismes d'attribution de permis qui fixent les règles permettant d'exercer la profession d'ingénieur.

Pour ce qui est de la durée du programme d'expérience de travail, la plupart des participants sont d'avis qu'elle devrait correspondre à celle qui est prévue dans les exigences d'attribution de permis. Autrement dit, si le critère continue d'être 12 mois d'expérience canadienne, le programme devrait durer douze mois. De nombreux participants considèrent qu'une période d'au moins six mois de travail rémunéré, et préférablement d'une année complète, serait l'option la plus appropriée. Ils estiment que les PFGE passent les trois premiers mois à s'habituer au milieu de travail et aux besoins de l'employeur, et que ce n'est que dans les trois mois suivants qu'elles peuvent vraiment prouver leur valeur à leur employeur. D'autres préfèrent que la durée ne soit pas fixe, mais adaptée aux besoins des employeurs (p. ex., projets à court ou à long terme).

PFGE non titulaire d'un permis, Toronto

« Trois mois, c'est suffisant, parce que nous savons que cela prend du temps et de la volonté, et que les ressources financières sont limitées. Si le programme est plus court, plus de gens en bénéficieront. »

Certains participants ont recommandé que la durée maximale du programme soit de trois mois s'il n'y a pas de rémunération, parce qu'au-delà, la PFGE ne pourra plus se permettre de travailler sans rémunération.

L'idée d'imposer aux PFGE des frais de service minimales pour l'organisation du placement (et aussi pour le suivi des progrès de la PFGE et des efforts continus pour susciter la participation des employeurs), éventuellement payables en différé, a été jugée acceptable par un assez grand nombre de PFGE, alors qu'elle était rejetée par les autres. Et pourtant, certains participants sont contre le principe de faire payer les PFGE pour participer à ce programme, alors que d'autres accepteraient de payer des frais minimales à des fins de placement s'il y a rémunération.

PFGE non titulaire d'un permis, Halifax

« Je suis prêt à payer s'ils s'engagent à me placer. »

PFGE non titulaire d'un permis, Toronto

« Il n'y a pas de problème à dépenser une partie de l'argent pour acquérir de l'expérience. Ça pourrait s'amortir en environ une année. »

Certains ont suggéré que le programme se prolonge au-delà des 12 mois et qu'il aide les PFGE (par exemple, par le réseautage, par une lettre de recommandation de l'ingénieur superviseur) à obtenir une offre d'emploi permanent. Certains ont suggéré que le processus de placement professionnel comprenne, à la fin, une évaluation écrite des aptitudes de la PFGE rédigée par l'employeur ou par un tiers, que la PFGE pourrait utiliser dans ses efforts à long terme de recherche d'emploi. Quelques-uns veulent également être assurés que les PFGE trouveront là une « véritable » expérience de travail, et qu'ils ne se contenteront pas de faire des photocopies et des dessins sur AutoCad.

G

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

Des représentants de groupes d'établissement et quelques PFGE trouvent essentiel de bien surveiller les employeurs qui utilisent le programme, question de s'assurer que ce ne sont pas toujours les mêmes employeurs qui essaieront, tous les 12 mois, de faire travailler des gens talentueux à rabais.

Ils ont insisté pour que l'on adopte des directives officielles empêchant les entreprises de profiter des PFGE placées chez elles (c.-à-d., s'assurer que leur travail est rémunéré et pertinent au génie), et que ce genre de programme prévoit un suivi pour savoir si les PFGE occupent des emplois permanents en génie après avoir suivi le programme de placement.

Pour ce qui est du type d'organisation le plus apte à assurer la prestation d'un programme d'expérience professionnelle, de nombreux participants considèrent que les organismes d'attribution de permis (qui ont des liens avec les employeurs) doivent prendre les devants en ce sens, avec la collaboration des gouvernements et des organismes d'établissement (qui entretiennent des liens avec les immigrants et connaissent le mieux leurs besoins). Des représentants de certains organismes d'établissement ont suggéré de constituer une « table ronde » multi-intervenants qui rassemblerait les différents organismes dans un effort visant à offrir un programme unifié séminaire/expérience de travail.

PFGE non titulaire d'un permis, Calgary

« Le programme d'établissement s'occupe de beaucoup de monde. Si ce programme est destiné aux ingénieurs seulement, alors ce devrait être le CCI et les organismes provinciaux qui s'en occupent. »

Des organismes d'établissement présents dans de petites provinces, où les PFGE arrivent en moins grand nombre, ont adopté des approches différentes en ce qui concerne leurs programmes d'expérience de travail. Un organisme d'établissement a rapporté que presque 100 pour cent des PFGE trouvent un emploi rémunéré, avec leur employeur du programme de placement ou avec un autre employeur, dans les trois mois suivant la fin des six semaines non rémunérées du programme de placement d'immigrants qualifiés. Un autre organisme de ce groupe utilise des programmes provinciaux de subvention salariale pour inciter les employeurs à embaucher des immigrants qualifiés comme les PFGE. Cet organisme a lui aussi rapporté des taux d'emploi après programme extrêmement élevés. On reconnaît que chaque province, voire chaque région d'une même province, peut utiliser avec succès une approche qui lui est propre.

Représentant d'un organisme d'établissement, Halifax

« Nous en avons conclu que six semaines, c'était assez... pour qu'un employeur se fasse une opinion de leur capacité et de l'importance des expériences et études antérieures. Ça ne prend pas de temps pour quelqu'un de travailler sans être payé... au bout d'un certain temps, on se retrouve en difficultés financières. »

Représentant d'un organisme d'établissement, Halifax

« Je constate que si nous parvenons à les faire embaucher, l'employeur se sent un peu plus responsable. Ça devient un avantage. »

Certains participants ont affirmé que la seule condition à la participation à un programme de placement professionnel devrait être le fait d'avoir suivi le séminaire « Travailler au Canada ». Tous ceux qui sont intéressés et qualifiés devraient être autorisés à y participer.

PFGE non titulaire d'un permis, Calgary

« J'ai lancé un programme d'expérience de travail. Il durait un an. Savez-vous combien de personnes ont demandé d'y participer? Deux cent cinquante... on en a seulement accepté cinquante. »

G

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

4.5 AUTRES ASPECTS CLÉS

PFGE titulaire d'un permis, Toronto

« La réalité, c'est que... les occasions qui se présentent aux nouveaux arrivants sont très souvent différentes de ce à quoi ils s'attendent. C'est la source du problème. Je pense que le gouvernement doit savoir combien de nouveaux arrivants ou de nouveaux ingénieurs sont acceptés sur le marché. »

Les participants avaient plusieurs autres idées de moyens permettant aux PFGE de s'intégrer plus rapidement au marché du travail canadien :

- aide à la connaissance des occasions de travail autonome;
- liens plus étroits entre les autorités canadiennes de l'immigration, le CCI et les organismes d'attribution des permis dans le processus précédant l'arrivée;
- délivrance de permis temporaires aux PFGE à leur arrivée pour inciter les employeurs à reconnaître leurs aptitudes en génie;
- diffusion multilingue de l'information sur le processus d'attribution de permis;
- assurance qu'il existe un organisme défendant les droits des ingénieurs au Canada, et aidant ces derniers à se tailler une place dans le système et sur le marché du travail;
- salons de l'emploi rassemblant les PFGE et les employeurs, pour que ces derniers puissent étudier des CV et rencontrer des PFGE afin d'évaluer leur potentiel ;
- accès, par un site Web, aux lois et codes qui concernent le génie (p. ex., lois environnementales);
- évaluation de la situation des PFGE qui sont arrivés au Canada dans les dernières années, en mesurant le degré d'intégration, en cernant les défis qui restent à relever, etc., pour que les mêmes erreurs ne se reproduisent pas;
- suivi des PFGE pour savoir si leur réussite professionnelle est influencée ou non par leur décision d'obtenir le titre d'ing.;
- renseignements aux PFGE sur les opinions des employeurs relatives à l'embauche de PFGE, que ces dernières en aient employées ou non, pour leur permettre de savoir quels sont les obstacles;
- éducation des membres des conseils d'évaluation à propos de la validité des diplômes internationaux en génie et de l'appartenance à des associations d'ingénierie internationales;
- participation de PFGE bien établies à des comités évaluant des titres de compétence, surtout si elles ont une connaissance directe du cadre éducatif et professionnel du pays d'origine de la PFGE soumettant une demande;
- faire collaborer les PFGE avec les organismes provinciaux en tant que ressources pour mieux expliquer aux autres PFGE arrivant au Canada le processus d'attribution des permis;
- mettre un ordigramme du processus d'attribution de permis sur le site Web du CCI.

G

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

G1

Annexe G1 : Guide de sélection

Groupes de consultation du Conseil du canadien des ingénieurs (CCI)

Quota : recrutez 12 personnes afin que 8 se présentent **Sexe** : approximativement moitié - moitié **Langue** : anglais/français

Endroit/date	Groupe	Heure	Animateur	Langue
Vancouver, le 29 mars Sixth Line Solutions 1156 Hornby Street Vancouver, BC V6Z 1V8 (604) 682-4292	Groupes d'établissement	12 h – 13 h 30	G. Haarsma	Anglais
	PFGE – avec permis	17 h 30 – 19 h	G. Haarsma	
	PFGE – sans permis	19 h 30- 21 h	G. Haarsma	
Toronto, le 29 mars Research House 1867 Yonge Street Suite 200 Toronto, ON M4S 1Y5 (416) 488-2328	Groupes d'établissement	12 h – 13 h 30	F. McRae	Anglais
	PFGE – avec permis	17 h 30 – 19 h	F. McRae	
	PFGE – sans permis	19 h 30 – 21 h	F. McRae	
Calgary, le 30 mars Qualitative Coordination 120-707 10 th Ave. SW Calgary, AB T2R 1J5 (403) 229-3500	Groupes d'établissement	12 h – 13 h 30	G. Haarsma	Anglais
	PFGE – avec permis	17 h 30 – 19 h	G. Haarsma	
	PFGE – sans permis	19 h 30 – 21 h	G. Haarsma	
Halifax, le 30 mars Corporate Research Associates The CCL Building 1 Maritime Place, Suite 700 Halifax, NS B3L 4V2 (902) 493-3250	Groupes d'établissement	12 h – 13 h 30	F. McRae	Anglais
	PFGE – avec permis	17 h 30 – 19 h	F. McRae	
	PFGE – sans permis	19 h 30 – 21 h	F. McRae	
Montreal, le 31 mars Recherche Contemporaine 1250, rue Guy, Bureau 802 Montréal, QC H3H 2T4 1 (800) 932-7511	Groupes d'établissement	12 h – 13 h 30	F. McRae	Français
	PFGE – avec permis	17 h 30 – 19 h	F. McRae	
	PFGE – sans permis	19 h 30 – 21 h	F. McRae	

Personne-ressource : Gail Haarsma (613 234-8960, poste 527) et Frances McRae (613 238-2090, poste 233)

G

1

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

Bon _____, je me nomme _____ et je travaille pour GPC Research, une firme d'experts-conseils. Nous menons actuellement un projet pour le compte du Conseil canadien des ingénieurs afin de recueillir les commentaires des personnes formées en génie à l'étranger (PFGE) et des groupes d'établissement au services des nouveaux arrivants au Canada qui travaillent avec les PFGE. Cette recherche vise à obtenir des impressions face aux recommandations formulées par des groupes de travail au sein du CCI qui s'occupent des questions relatives à l'attribution de permis et de l'embauche des PFGE. Nous organisons de petites rencontres avec des gens d'origines différentes pour discuter en groupe. Nous voulons nous assurer que les recommandations sont pertinentes, appropriées, possibles à mettre en œuvre et complètes.

Vos commentaires aideront le CCI à instaurer un système permettant aux PFGE d'obtenir plus facilement et rapidement un emploi et leur permis d'exercice sans baisser les normes rigoureuses de la profession et en continuant d'assurer la sécurité du public. Tous vos commentaires seront gardés sous le sceau de la confidentialité.

(Si cela s'applique : Votre nom nous a été donné par l'organisme _____, qui nous signalait que vous seriez vraisemblablement quelqu'un qui serait intéressé à participer à notre étude) :

Q1. Seriez-vous intéressé à participer à un tel groupe?

Oui 1
Non 2 (remerciez et terminez)

Q2a. Il ne s'agit pas ici d'un sondage téléphonique. Afin de nous assurer que nous avons un échantillonnage diversifié de participants à ce projet, je vais vous poser une série de questions pour nous aider à mieux faire notre sélection :

Êtes-vous :

1. Un nouvel arrivant/immigrant au Canada? (passez à Q2b.)
2. À l'emploi d'une agence d'établissement? (rassemblez les membres du groupe d'établissement, passez à la fin)
3. Aucun (remerciez et terminez)

Q2b. Est-ce que vous vous dites ingénieur?

Oui 1
Non 2 (remerciez et terminez)

Q3. Parmi les choix suivants, lequel correspond le mieux à vos titres universitaires de génie?

- Je possède de titres universitaires de génie que j'ai obtenu dans un autre pays; je n'ai pas de permis du génie du Canada. (placez dans le groupe des participants non titulaires de permis)
- Je suis titulaire du permis d'exercice. (placez dans le groupe des participants titulaires de permis)
- Autre, veuillez préciser. (remerciez et terminez)

Q4. Est-ce que vous ou quelqu'un de votre famille immédiate travaillez pour
a) Les médias (journaux, télévision, radio)

Oui 1 (remerciez et terminez)
Non 2

b) Une compagnie de marketing, d'étude de marché ou de publicité

Oui 1 (remerciez et terminez)
Non 2

G

1

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

Q5. Avez-vous déjà participé à un groupe de consultation où vous avez reçu des honoraires?

- Oui 1
Non 2 (allez à la Q7)

Q6. Est-ce que cette participation a eu lieu au cours des 12 derniers mois?

- Oui 1 (remerciez et terminez)
Non 2

Q7. J'aimerais maintenant obtenir des renseignements plus précis à votre sujet. Dans quel pays êtes-vous né(e)?

_____ *(Bon agencement, si possible)*

Q8. Quand êtes-vous arrivé au Canada pour y vivre? _____

Q9. Quelle est votre situation actuelle?

- Citoyen canadien 1
Résident permanent 2
Réfugié 3
Autre, veuillez préciser 4

Q10. Dans ce qui suit, lequel décrit le mieux votre âge?

- | | | | |
|----------------|---|----------------|---|
| De 18 à 24 ans | 1 | De 40 à 45 ans | 5 |
| De 25 à 29 ans | 2 | De 46 à 50 ans | 6 |
| De 30 à 35 ans | 3 | De 51 à 55 ans | 7 |
| De 36 à 40 ans | 4 | 55 ans et + | 8 |

Q11. Êtes-vous actuellement? (Lire la liste)

- | | |
|--|---|
| Salarié à plein temps | 1 |
| Salarié à temps plein travaillant dans le domaine du génie | 2 |
| Salarié à temps partiel | 3 |
| Salarié à temps partiel travaillant dans le domaine du génie | 4 |
| Étudiant | 5 |
| Chômeur | 6 |
| Autre _____ | 7 |
- (préciser)*

Q12. Qu'estimez-vous être votre langue maternelle? (Première langue apprise et encore comprise)

- Anglais 1 (passez à Q14.)
Français 2 (passez à Q14.)
Autre 3

_____ *(Veuillez préciser)*

Q13. Dans laquelle des deux langues officielles du Canada êtes-vous le plus à l'aise? (Placez dans le groupe pertinent)

- | | |
|----------|---|
| Anglais | 1 |
| Français | 2 |

Q14. Sexe (Ne posez pas la question – Relevez seulement)

- | | |
|----------|---|
| Masculin | 1 |
| Féminin | 2 |

Merci de ces renseignements. Nous aimerions vous inviter à participer à un groupe de consultation que nous tiendrons (veuillez cocher le groupe approprié dans la colonne des présences).

Endroit/date	Groupe	Heure	Présence
Vancouver Le 29 mars	Groupes d'établissement PFGE – avec permis PFGE – sans permis	12 h –13 h 30 17 h 30 – 19 h 19 h 30- 21 h	
Toronto Le 29 mars	Groupes d'établissement PFGE – avec permis PFGE – sans permis	12 h –13 h 30 17 h 30 – 19 h 19 h 30- 21 h	
Calgary Le 30 mars	Groupes d'établissement PFGE – avec permis PFGE – sans permis	12 h –13 h 30 17 h 30 – 19 h 19 h 30- 21 h	
Halifax Le 30 mars	Groupes d'établissement PFGE – avec permis PFGE – sans permis	12 h –13 h 30 17 h 30 – 19 h 19 h 30- 21 h	
Montréal Le 31 mars	Groupes d'établissement PFGE – avec permis PFGE – sans permis	12 h –13 h 30 17 h 30 – 19 h 19 h 30- 21 h	

G

1

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

La séance durera environ une heure et demie.
Des consommations seront offertes et un honoraire de 75 \$ vous sera remis pour votre participation.

Est-ce que vous voulez toujours participer?
Est-ce que je pourrais aussi avoir votre

Nom au complet : _____

Téléphone :
Rés. _____ Bur. _____

Télécopieur : _____

Courriel : _____

(OBTENEZ L'ADRESSE COMPLÈTE SI
LE PARTICIPANT N'A NI ACCÈS AU
COURRIEL NI À UN TÉLÉCOPIEUR)

Adresse complète

Vous recevrez une lettre de confirmation au cours des prochains jours. Nous allons vous appeler pour confirmer votre participation dans les 24 à 48 heures précédant la rencontre de ce groupe.

Intervieweur :

Rappelez au participant d'écrire les renseignements pour l'entrevue et la rencontre du groupe de consultation. Demandez au participant d'appeler s'il doit apporter des changements à la date/l'heure de son entrevue. Avisez le participant qu'aucune autre personne ne peut agir en tant que substitut. Rappelez au participant d'apporter des lunettes puisqu'il aura à lire les questions du sondage.

Recruté par : _____

Heure : _____

Date : _____

G2

Annexe G2 : GUIDE DE L'ANIMATEUR

Mise à l'essai de recommandations sur *De la considération à l'intégration*, étape II, AUPRÈS DE GROUPES DE DISCUSSION COMPOSÉS DE PERSONNES FORMÉES EN GÉNIE À L'ÉTRANGER TITULAIRES DE PERMIS

A. Introduction (5 minutes)

1. Je m'appelle [Gail Haarsma/Frances McRae], et je serai votre animatrice dans le cadre de ce groupe de discussion. Merci d'être venus, et bienvenue à tous.
2. Nous travaillons à ce projet de recherche avec la collaboration du Conseil canadien des ingénieurs, ou CCI, comme vous l'avez appris par le biais du recrutement pour participer au groupe de discussion. Le CCI a amorcé le projet en effectuant des recherches et en organisant des discussions avec des personnes formées en génie à l'étranger (PFGÉ) comme vous, des groupes d'établissement qui travaillent avec les nouveaux arrivants au Canada (et plus précisément avec les personnes formées en génie à l'étranger), des employeurs qui embauchent des ingénieurs, et les organismes d'attribution de permis d'ingénieur. Ensuite, le CCI a mis sur pied des groupes de travail pour aborder les questions soulevées dans la recherche et pour faire des recommandations en vue d'améliorer le processus d'intégration des personnes formées en génie à l'étranger dans la profession, de manière à ce qu'elles puissent obtenir leur permis d'ingénieur et décrocher un emploi dans le domaine du génie plus rapidement et plus efficacement, tout en respectant les normes élevées de l'ensemble de la profession.
3. Aujourd'hui, nous allons vous demander votre opinion sur certaines de ces recommandations, parce qu'en tant que personnes formées en génie à l'étranger ayant obtenu leur permis après être passées par le processus nécessaire, vous avez tous dû vous adapter au Canada. Vous allez devoir être très ouverts et honnêtes à propos de vos points de vue sur les recommandations. Nous cherchons à savoir si vous croyez que les recommandations sont sur la bonne ou la mauvaise voie, ou s'il manque quelque chose. La discussion durera environ une heure et demie. N'hésitez pas à quitter la salle au besoin pendant la séance. Les toilettes sont situées... *[L'animateur devra repérer les toilettes à l'avance.]*
4. La séance est enregistrée à des fins d'analyse, au cas où nous aurions à revérifier le compte rendu des discussions en comparaison à nos notes. Nous n'employons que les prénoms des membres du groupe et, lorsque nous analysons les enregistrements, nous n'attribuons les commentaires à personne en particulier.
5. Explication au sujet du miroir argus, des observateurs et de la télévision en circuit fermé.
6. L'animateur n'est pas un employé du Conseil canadien des ingénieurs ni d'aucun autre collaborateur du Conseil dans le cadre du projet, et ne peut donc répondre à aucune question au nom du Conseil.
7. Pour vous donner une meilleure idée de l'ensemble du projet : nous mènerons des groupes de discussion dans cinq villes (Toronto, Vancouver, Calgary, Halifax et Montréal) au cours des prochains jours auprès de trois groupes : des représentants d'organismes d'établissement, des personnes formées en génie à l'étranger qui ont obtenu leur permis d'ingénieur au Canada (ing. ou P.Eng.), et des personnes formées en génie à l'étranger qui ont immigré au Canada mais qui n'ont pas obtenu de permis ici, pour une raison ou une autre.

G

2

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

8. [L'animateur se présente à nouveau]. Nous demandons maintenant à tous les participants de se présenter, en utilisant leur prénom, et de décrire leurs compétences en génie, dans quel pays ils ont acquis ces compétences et le nombre d'années écoulées entre le début du processus et l'obtention d'un permis d'ingénieur au Canada.

B. Renseignements généraux (5 minutes)

9. J'aimerais commencer par vous donner un peu de contexte au sujet de l'initiative dont nous parlons et vous expliquer comment elle a été élaborée. De cette manière, tout le monde ici présent travaillera à partir de la même base de connaissances.

Chaque année, des milliers de personnes formées en génie à l'étranger immigreront au Canada. Parmi ces gens, certains sont des professionnels qui ont travaillé comme ingénieurs pendant de nombreuses années dans leur pays d'origine. D'autres viennent d'obtenir leur diplôme d'un programme d'ingénieur à l'extérieur du Canada. Mentionnons aussi les personnes formées en génie à l'étranger qui occupaient des emplois qui entreraient dans la catégorie professionnelle des technologues et des techniciens au Canada. Peu importe à quelle catégorie elles appartiennent, bon nombre de ces personnes formées en génie à l'étranger arrivent au Canada et s'attendent à décrocher un poste d'ingénieur, mais n'arrivent pas à trouver un emploi en génie et éprouvent parfois des difficultés à s'adapter au système d'attribution de permis. De plus, le terme « ingénieur » n'a pas été uniformisé partout dans le monde, ce qui ne fait qu'amplifier la confusion.

Il y a quelques années, le Conseil canadien des ingénieurs, les organismes d'attribution de permis des provinces et des territoires et le gouvernement du Canada ont reconnu qu'il fallait faire quelque chose pour résoudre cet important problème d'emploi. En janvier 2003, ils ont mis sur pied un projet visant à permettre aux personnes formées en génie à l'étranger d'obtenir plus facilement :

- un emploi au Canada;
- un permis d'ingénieur (ing. ou P.Eng.) dans la province ou le territoire où elles travaillent.

C. Recommandations relatives à l'information (15 minutes)

10. J'aimerais connaître votre opinion au sujet de certaines recommandations relatives à l'amélioration de la façon dont les personnes formées en génie à l'étranger obtiennent de l'information sur le processus d'attribution de permis.

Questions:

Avant votre arrivée au Canada, avez-vous tenté d'obtenir de l'information sur le processus d'attribution de permis?

Dans l'affirmative, où avez-vous obtenu de l'information?

- Une fois que vous êtes arrivés au pays et que vous avez examiné le processus, avez-vous eu des « surprises »? Le cas échéant, quelles ont été ces surprises?

Croyez-vous que le fait d'utiliser des sites Web clés, comme le portail du site Web du gouvernement du Canada « Se rendre au Canada », qui contient des liens à des associations/ordre provinciaux et territoriaux, serait utile pour donner aux gens de l'information sur l'attribution de permis avant leur arrivée?

- Quel type d'information devrait offrir un tel site pour aider les personnes formées en génie à l'étranger à prendre la décision d'immigrer ou non au Canada?
- Y a-t-il d'autres outils qui fonctionneraient mieux ou qui complèteraient bien les sites Internet?

Serait-il utile d'offrir un point d'accès unique dans l'ensemble des associations/ordre de génie provinciaux et territoriaux pour travailler avec les personnes formées en génie à l'étranger et les organismes d'établissement?

- Quels seraient les avantages? Quels seraient les obstacles?

G

2

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

D. Changements apportés au processus d'attribution de permis aux personnes formées en génie à l'étranger (45 minutes)

11. Comme vous connaissez tous très bien le processus d'attribution de permis qui permet d'exercer la profession d'ingénieur au Canada, nous n'entrerons pas dans les détails à ce sujet. Je vais vous donner de l'information qui décrit le processus actuel d'attribution de permis et qui indique certains des changements qui ont été proposés. *[L'animateur distribue à chaque participant un exemplaire des changements actuels et à court terme proposés.] [Remarque : version française requise.]* Je vais vous donner quelques minutes pour passer en revue cette documentation, puis je vais vous poser quelques questions au sujet des changements proposés.

[L'animateur quitte la pièce pour consulter le client, puis revient cinq minutes plus tard.]

12. Avant de commencer, j'aimerais souligner un point important. Les changements proposés prônent l'obtention par les PFGE d'information exacte sur le processus avant leur immigration, ainsi que la simplification du processus d'évaluation de leurs titres universitaires. Nous devons garder en tête que de nombreux organismes sont en jeu, et qu'il faudra donc un certain temps pour instaurer les changements. Les organismes en question sont les suivants : les gouvernements provinciaux et fédéral, tous les associations/ordre provinciaux et territoriaux, et le CCI.

J'aimerais maintenant vous poser quelques questions au sujet des changements proposés à cet égard.

13. L'un des changements proposés permettrait aux personnes formées en génie à l'étranger d'amorcer le processus d'attribution de permis avant leur arrivée au Canada.

Questions:

Que pensez-vous de l'idée de permettre aux personnes formées en génie à l'étranger d'obtenir une évaluation avant de quitter leur pays, histoire de déterminer si leurs titres universitaires répondent aux normes canadiennes ou y sont équivalents?

- À votre avis, est-ce que cette démarche accélérerait le processus à l'arrivée au Canada?
- Quels seraient les avantages de cette évaluation précoce? Y voyez-vous des inconvénients? Si oui, lesquels?

Que pensez-vous de l'idée de passer l'examen sur l'exercice de la profession (afin d'évaluer votre connaissance du Code de déontologie et des autres codes et de la Loi sur les ingénieurs) avant votre arrivée au Canada?

- Quels seraient les avantages? Quels seraient les inconvénients, le cas échéant?
- Est-ce que cette démarche accélérerait le processus?

14. Selon un autre changement proposé, les requérants auraient à faire la preuve qu'ils ont une certaine maîtrise du français ou de l'anglais avant de pouvoir présenter une demande à l'association/ordre provincial ou territorial en vue d'amorcer le processus d'attribution de permis. [REMARQUE : si l'on lui demande quel serait le niveau linguistique exigé, l'animateur répondra que le niveau reste à déterminer, mais que les exigences ne seraient pas les mêmes que celles du processus d'immigration, qui est axé sur un système de points; les PFGE seraient tenues d'atteindre un certain niveau de compétence.]

Questions:

Quelle est votre réaction à cette proposition?

- Est-ce le bon moment dans le processus d'attribution de permis pour évaluer les compétences linguistiques, c'est-à-dire avant même de commencer le processus? Dans la négative, quel serait le moment le plus opportun pendant le processus?

G

2

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

- Quels seraient les avantages?
Quels seraient les inconvénients?
- Appuieriez-vous ce changement? Pourquoi, ou pourquoi pas?

15. Une autre idée qui pourrait améliorer le processus d'attribution de permis serait de créer une base de données dont se serviraient tous les organismes canadiens d'attribution de permis pour évaluer les titres universitaires des personnes formées en génie à l'étranger. Cette base de données, qu'il faudrait mettre à jour, contiendrait de l'information sur les diplômés et les établissements de génie à l'étranger qui ont été évalués au préalable et « reconnus » par la profession. En général, les personnes formées en génie à l'étranger qui possèdent des titres universitaires décernés par des programmes ou des établissements « reconnus » passeraient à l'étape suivante du processus d'attribution de permis, sans avoir à subir une évaluation individuelle de leur cas.

Questions:

Que pensez-vous de la création d'une base de données nationale?

- Quels en seraient les avantages?

PRÉCISER SEULEMENT SI LES PARTICIPANTS NE SOULÈVENT PAS CETTE

QUESTION : Est-ce qu'une base de données nationale vous aiderait à découvrir, avant votre arrivée au Canada, les étapes du processus d'attribution de permis que vous devrez suivre à votre arrivée?

- Avez-vous des réserves à propos de cette proposition? Si c'est le cas, quelles sont vos réserves, et quels en sont les motifs?

16. Selon votre expérience du processus d'attribution de permis, y a-t-il autre chose qu'on pourrait faire pour accélérer l'intégration des personnes formées en génie à l'étranger dans la profession d'ingénieur au Canada?

E. Programme de formation pour les personnes formées en génie à l'étranger (15 minutes)

17. Mentionnez maintenant l'idée d'un séminaire offert aux personnes formées en génie à l'étranger dans le cadre du processus d'attribution de permis. Ce séminaire « Travailler au Canada » ne serait pas technique, mais plutôt axé sur la langue, la culture, les pratiques commerciales et le code de déontologie du milieu de travail canadien.

Questions:

Croyez-vous qu'un séminaire « Travailler au Canada » vous aiderait, en tant que personne formée en génie à l'étranger, à vous intégrer au milieu de travail? Dans la négative, pourquoi pas?

- Dans l'affirmative, quel type de contenu devrait être abordé dans un tel séminaire?
- Quel type de structure (p. ex., enseignement en classe, durée du programme, horaire, etc.) serait le plus efficace?
- Quelles seraient les difficultés associées à un tel programme? Comment pourrait-on y faire face?

Quel type d'organisme (organisme d'établissement, association provinciale, gouvernement du Canada ou autre) devrait diriger la prestation du programme?

- Pourquoi?

Croyez-vous qu'un tel séminaire intéresserait les futures personnes formées en génie à l'étranger?

- Seraient-elles intéressées seulement si le séminaire était offert gratuitement?
- Est-ce que le fait de devoir payer des frais minimes pour participer, leur ferait changer d'idée? Pourquoi, ou pourquoi pas?

18. Une autre idée qui aiderait les personnes formées en génie à l'étranger à obtenir leur permis plus rapidement consisterait à mettre sur pied un programme d'expérience professionnelle ou de placement dans le cadre du processus d'attribution de permis. Cette démarche permettrait aux PFGE d'acquérir l'année d'expérience canadienne dont elles ont besoin pour devenir ingénieurs au Canada. Précisons qu'aucun emploi ne serait garanti aux participants à la fin du programme. Avant d'être jumelée à un employeur, la personne formée en génie à l'étranger participerait au type de séminaire dont nous avons parlé plus tôt, c'est-à-dire un séminaire « Travailler au Canada », qui serait axé sur la langue, la culture, les pratiques commerciales et le code de déontologie du milieu de travail canadien.

Questions:

Est-ce qu'un programme d'expérience professionnelle serait utile aux personnes formées en génie à l'étranger qui essaient d'obtenir leur permis?

- Quelles seraient les difficultés associées à un tel programme?
- Quelles seraient les attentes des participants à la fin du programme?

- Serait-il utile de fournir les curriculum vitæ de PFGE aux employeurs clés dans le cadre du programme?
- Serait-il utile de créer une base de données, que les employeurs pourraient consulter pour trouver des candidats potentiels pour doter des postes dans le domaine du génie?
- Est-ce que les participants seraient intéressés seulement si le programme était offert gratuitement?
- Si des frais de participation minimales étaient exigés, est-ce que les attentes des participants envers le programme seraient touchées (p. ex., un emploi garanti)?

Avez-vous d'autres commentaires au sujet de l'idée d'un programme d'expérience professionnelle pour les personnes formées en génie à l'étranger?

F. Mot de la fin (5 minutes)

19. Avez-vous autre chose à ajouter à cette discussion?

Merci!

G

2

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

Mise à l'essai de recommandations sur De la considération à l'intégration, étape II, AUPRÈS DE GROUPES DE DISCUSSION COMPOSÉS DE PERSONNES FORMÉES EN GÉNIE À L'ÉTRANGER NON TITULAIRES DE PERMIS

A. Introduction (5 minutes)

1. Je m'appelle [Gail Haarsma/Frances McRae], et je serai votre animatrice dans le cadre de ce groupe de discussion. Merci d'être venus, et bienvenue à tous.
2. Nous travaillons à ce projet de recherche avec la collaboration du Conseil canadien des ingénieurs, ou CCI, comme vous l'avez appris par le biais du recrutement pour participer au groupe de discussion. Le CCI a amorcé le projet en effectuant des recherches et en organisant des discussions avec des personnes formées en génie à l'étranger (PFGE) comme vous, des groupes d'établissement qui travaillent avec les nouveaux arrivants au Canada (et plus précisément avec les personnes formées en génie à l'étranger), des employeurs qui embauchent des ingénieurs, et les organismes d'attribution de permis d'ingénieur. Ensuite, le CCI a mis sur pied des groupes de travail pour aborder les questions soulevées dans la recherche et pour faire des recommandations en vue d'accélérer le processus d'intégration des personnes formées en génie à l'étranger dans la profession. Il s'agit d'apporter des changements de manière à aider les personnes formées en génie à l'étranger à obtenir leur permis d'ingénieur et à décrocher un emploi dans le domaine du génie plus rapidement et plus efficacement, tout en respectant les normes élevées de l'ensemble de la profession.
3. Aujourd'hui, nous allons vous demander votre opinion sur certaines de ces recommandations, parce qu'en tant que personnes formées en génie à l'étranger, vous avez tous dû vous adapter au Canada. Le CCI reconnaît que le processus d'attribution de permis doit être revu. Vous allez devoir être très ouverts et honnêtes à propos de vos points de vue sur les recommandations. Nous cherchons à savoir si vous croyez que les recommandations sont sur la bonne ou la mauvaise voie, ou s'il manque quelque chose.

La discussion durera environ une heure et demie. N'hésitez pas à quitter la salle au besoin pendant la séance. Les toilettes sont situées...
[l'animateur devra repérer les toilettes à l'avance].

4. La séance est enregistrée à des fins d'analyse, au cas où nous aurions à révérifier le compte rendu des discussions en comparaison à nos notes. Nous n'employons que les prénoms des membres du groupe et, lorsque nous analysons les enregistrements, nous n'attribuons les commentaires à personne en particulier.
5. Explication au sujet du miroir argus, des observateurs et de la télévision en circuit fermé.
6. L'animateur n'est pas un employé du Conseil canadien des ingénieurs ni d'aucun autre collaborateur du Conseil dans le cadre du projet, et ne peut donc répondre à aucune question au nom du Conseil.
7. Pour vous donner une meilleure idée de l'ensemble du projet : nous mènerons des groupes de discussion dans cinq villes (Toronto, Vancouver, Calgary, Halifax et Montréal) au cours des prochains jours auprès de trois groupes : des représentants d'organismes d'établissement, des personnes formées en génie à l'étranger qui ont une expérience pratique du processus d'attribution de permis d'ingénieur (ing. ou P.Eng.), et des personnes formées en génie à l'étranger qui occupent déjà un poste d'ingénieur au Canada.
8. *[L'animateur se présente à nouveau].*
Nous demandons maintenant à tous les participants de se présenter, en utilisant leur prénom, et de décrire leurs compétences en génie et dans quel pays ils ont acquis ces compétences. Veuillez également indiquer votre expérience du processus d'attribution de permis. Par exemple, précisez si vous êtes actuellement en attente d'un permis, ou si vous avez décidé de ne pas amorcer le processus ou de ne pas le terminer.

G

2

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

B. Renseignements généraux (5 minutes)

9. J'aimerais commencer par vous donner un peu de contexte au sujet de l'initiative dont nous parlons et vous expliquer comment elle a été élaborée. De cette manière, tout le monde ici présent travaillera à partir de la même base de connaissances.

Chaque année, des milliers de personnes formées en génie à l'étranger immigreront au Canada. Parmi ces gens, certains sont des professionnels qui ont travaillé comme ingénieurs pendant de nombreuses années dans leur pays d'origine. D'autres viennent d'obtenir leur diplôme d'un programme d'ingénieur à l'extérieur du Canada. Mentionnons aussi les personnes formées en génie à l'étranger qui occupaient des emplois qui entreraient dans la catégorie professionnelle des technologues et des techniciens au Canada. Peu importe à quelle catégorie elles appartiennent, bon nombre de ces personnes formées en génie à l'étranger arrivent au Canada et s'attendent à décrocher un poste d'ingénieur, mais n'arrivent pas à trouver un emploi en génie et éprouvent parfois des difficultés à s'adapter au système d'attribution de permis. De plus, le terme « ingénieur » n'a pas été uniformisé partout dans le monde, ce qui ne fait qu'amplifier la confusion.

Il y a quelques années, le Conseil canadien des ingénieurs, les organismes d'attribution de permis des provinces et des territoires et le gouvernement du Canada ont reconnu qu'il fallait faire quelque chose pour résoudre cet important problème d'emploi. En janvier 2003, ils ont mis sur pied un projet visant à permettre aux personnes formées en génie à l'étranger d'obtenir plus facilement :

- un emploi au Canada;
- un permis d'ingénieur (ing. ou P.Eng.) dans la province ou le territoire où elles travaillent.

C. Recommandations relatives à l'information (15 minutes)

10. J'aimerais connaître votre opinion au sujet de certaines recommandations relatives à l'amélioration de la façon dont les personnes formées en génie à l'étranger obtiennent de l'information sur le processus d'attribution de permis.

Questions :

Avant votre arrivée au Canada, avez-vous tenté d'obtenir de l'information sur le processus d'attribution de permis?

Dans l'affirmative, où avez-vous obtenu de l'information?

- Une fois que vous êtes arrivés au pays et que vous avez examiné le processus, avez-vous eu des « surprises »? Le cas échéant, quelles ont été ces surprises?

Serait-il utile d'offrir un point d'accès unique dans l'ensemble des associations/ordre de génie provinciaux et territoriaux pour aider les personnes formées en génie à l'étranger et pour travailler en étroite collaboration avec les organismes d'établissement?

- Quels seraient les avantages? Quels seraient les obstacles?

L'ANIMATEUR FAIT UN TOUR DE TABLE ET DEMANDE À CHACUN DES PARTICIPANTS :

Avez-vous autre chose à ajouter à propos des obstacles auxquels vous vous êtes heurté lorsque vous avez tenté d'obtenir de l'information exacte sur le processus d'attribution de permis au Canada?

G**2**Annexe G : **Constatations des groupes de discussion**

D. Changements apportés au processus d'attribution de permis aux personnes formées en génie à l'étranger (45 minutes)

11. Je vais vous donner de l'information qui décrit le processus actuel d'attribution de permis et qui indique certains des changements qui ont été proposés. *[L'animateur distribue à chaque participant un exemplaire des changements actuels et à court terme proposés.]* Je vais vous donner quelques minutes pour passer en revue ces documents, puis je vais vous poser quelques questions au sujet des changements proposés.

[L'animateur quitte la pièce pour consulter le client, puis revient cinq minutes plus tard.]

12. Avant de commencer, j'aimerais souligner un point important. Les changements proposés prônent l'obtention par les PFGE d'information exacte sur le processus avant leur immigration, ainsi que la simplification du processus d'évaluation de leurs titres universitaires. Nous devons garder en tête que de nombreux organismes sont en jeu, et qu'il faudra donc un certain temps pour instaurer les changements. Les organismes en question sont les suivants : les gouvernements provinciaux et fédéral, l'ensemble des associations/ordre provinciaux et territoriaux, et le CCI.

J'aimerais maintenant vous poser quelques questions au sujet des changements proposés à cet égard.

13. L'un des changements proposés permettrait aux personnes formées en génie à l'étranger d'amorcer le processus d'attribution de permis avant leur arrivée au Canada.

Questions :

Que pensez-vous de l'idée de permettre aux personnes formées en génie à l'étranger d'obtenir une évaluation avant de quitter leur pays, histoire de déterminer si leurs titres universitaires répondent aux normes canadiennes ou y sont équivalents?

- À votre avis, est-ce que cette démarche accélérerait le processus à l'arrivée au Canada?
- Quels seraient les avantages de cette évaluation précoce? Y voyez-vous des inconvénients? Si oui, lesquels?

Que pensez-vous de l'idée de passer l'Examen sur l'exercice de la profession (afin d'évaluer votre connaissance du Code de déontologie et des autres codes, ainsi que de la Loi sur les ingénieurs) avant votre arrivée au Canada?

- Quels seraient les avantages? Quels seraient les inconvénients, le cas échéant?
- Est-ce que cette démarche accélérerait le processus?

14. Selon un autre changement proposé, les requérants auraient à faire la preuve qu'ils ont une certaine maîtrise du français ou de l'anglais avant de pouvoir présenter une demande à l'association provinciale en vue d'amorcer le processus d'attribution de permis. [REMARQUE : Si on lui demande quel serait le niveau linguistique exigé, l'animateur répondra que le niveau reste à déterminer, mais que les exigences ne seraient pas les mêmes que celles du processus d'immigration, qui est axé sur un système de points; les PFGE seraient tenues d'atteindre un certain niveau de compétence.]

Questions :

Quelle est votre réaction à cette proposition?

- Est-ce le bon moment dans le processus d'attribution de permis d'évaluer les compétences linguistiques, c'est-à-dire avant même de commencer le processus? Dans la négative, quel serait le moment le plus opportun pendant le processus?

G

2

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

- Quels seraient les avantages? Quels seraient les inconvénients?
- Appuieriez-vous ce changement? Pourquoi, ou pourquoi pas?

15. Une autre idée qui pourrait améliorer le processus d'attribution de permis serait de créer une base de données dont se serviraient tous les organismes canadiens d'attribution de permis pour évaluer les titres universitaires des personnes formées en génie à l'étranger. Cette base de données, qu'il faudrait mettre à jour, contiendrait de l'information sur les diplômes et les établissements de génie à l'étranger qui ont été évalués au préalable et « reconnus » par la profession. En général, les personnes formées en génie à l'étranger qui possèdent des titres universitaires décernés par des programmes ou des établissements « reconnus » passeraient à l'étape suivante du processus d'attribution de permis, sans avoir à subir une évaluation individuelle de leur cas.

Questions :

Que pensez-vous de la création d'une base de données nationale?

- Quels en seraient les avantages?

PRÉCISER SEULEMENT SI LES PARTICIPANTS NE SOULÈVENT PAS CETTE QUESTION : Est-ce qu'une base de données nationale vous aiderait à découvrir, avant votre arrivée au Canada, les étapes du processus d'attribution de permis que vous devrez suivre à votre arrivée?

- Avez-vous des réserves à propos de cette proposition? Si c'est le cas, quelles sont vos réserves, et quels en sont les motifs?

16. Selon votre expérience du processus d'attribution de permis, y a-t-il autre chose qu'on pourrait faire pour accélérer l'intégration des personnes formées en génie à l'étranger dans la profession d'ingénieur au Canada?

E. Programme de formation pour les personnes formées en génie à l'étranger (15 minutes)

17. Mentionnons maintenant l'idée d'un séminaire offert aux personnes formées en génie à l'étranger dans le cadre du processus d'attribution de permis. Ce séminaire « Travailler au Canada » ne serait pas technique, mais plutôt axé sur la langue, la culture, les pratiques commerciales et le code de déontologie du milieu de travail canadien.

Questions :

Croyez-vous qu'un séminaire « Travailler au Canada » vous aiderait, en tant que personne formée en génie à l'étranger, à vous intégrer au milieu de travail? Dans la négative, pourquoi pas?

- Dans l'affirmative, quel type de contenu devrait être abordé dans un tel séminaire?
- Quel type de structure (p. ex., enseignement en classe, durée du programme, horaire, etc.) serait le plus efficace?
- Quelles seraient les difficultés associées à un tel programme? Comment pourrait-on y faire face?

Quel type d'organisme (organisme d'établissement, association provinciale, gouvernement du Canada ou autre) devrait diriger la prestation du programme?

- Pourquoi?

18. Une autre idée qui aiderait les personnes formées en génie à l'étranger à obtenir leur permis plus rapidement consisterait à mettre sur pied un programme d'expérience professionnelle ou de placement dans le cadre du processus d'attribution de permis. Cette démarche permettrait aux PFGE d'acquérir l'année d'expérience canadienne dont elles ont besoin pour devenir ingénieurs au Canada. Précisons qu'aucun emploi ne serait garanti aux participants à la fin du programme. Avant d'être jumelée à un employeur, la personne formée en génie à l'étranger participerait au type de séminaire

dont nous avons parlé plus tôt, c'est-à-dire un séminaire « Travailler au Canada », qui serait axé sur la langue, la culture, les pratiques commerciales et le code de déontologie du milieu de travail canadien.

Questions :

Est-ce qu'un programme d'expérience professionnelle serait utile aux personnes formées en génie à l'étranger qui essaient d'obtenir leur permis?

- Quelles seraient les difficultés associées à un tel programme?
- Quelles seraient les attentes des participants à la fin du programme?
- Serait-il utile de fournir les curriculum vitæ de PFGE aux employeurs clés dans le cadre du programme?
- Serait-il utile de créer une base de données, que les employeurs pourraient consulter pour trouver des candidats potentiels pour doter des postes dans le domaine du génie?

- Est-ce que les participants seraient intéressés seulement si le programme était offert gratuitement?
- Si des frais de participation minimales étaient exigés, est-ce que les attentes des participants envers le programme seraient touchées (p. ex., un emploi garanti)?

Avez-vous d'autres commentaires au sujet de l'idée d'un programme d'expérience professionnelle pour les personnes formées en génie à l'étranger?

F. Mot de la fin (5 minutes)

19. Avez-vous autre chose à ajouter à cette discussion?

Merci!

G

2

Annexe G : **Constatations des groupes de discussion**

Mise à l'essai de recommandations sur De la considération à l'intégration, étape II,

AUPRÈS DE GROUPES DE DISCUSSION COMPOSÉS DE GROUPES D'ÉTABLISSEMENT

A. Introduction (5 minutes)

1. Je m'appelle [Gail Haarsma/Frances McRae], et je serai votre animatrice dans le cadre de ce groupe de discussion. Merci d'être venus, et bienvenue à tous.
 2. Nous travaillons avec la collaboration du Conseil canadien des ingénieurs, comme vous l'avez appris par le biais du recrutement pour participer au présent groupe de discussion. Le CCI a amorcé le projet en effectuant des recherches et en organisant des discussions avec des groupes d'établissement comme ceux avec lesquels vous travaillez, des personnes formées en génie à l'étranger (PFGE), des employeurs qui embauchent des ingénieurs, et les organismes d'attribution de permis d'ingénieur. Ensuite, le CCI a mis sur pied des groupes de travail pour aborder les questions soulevées dans la recherche et pour faire des recommandations en vue d'améliorer le processus d'intégration des personnes formées en génie à l'étranger dans la profession, de manière à ce qu'elles puissent obtenir leur permis d'ingénieur et décrocher un emploi dans le domaine du génie plus rapidement et plus efficacement, tout en respectant les normes élevées de l'ensemble de la profession.
 3. Aujourd'hui, nous allons vous demander votre opinion sur certaines de ces recommandations, puisque c'est vous qui travaillez avec les personnes formées en génie à l'étranger à leur arrivée au Canada. Vous allez devoir être très ouverts et honnêtes à propos de vos points de vue sur les recommandations. Nous cherchons à savoir si vous croyez que les recommandations sont sur la bonne ou la mauvaise voie, ou s'il manque quelque chose. La discussion durera environ une heure et demie. N'hésitez pas à quitter la salle au besoin pendant la séance. Les toilettes sont situées...
- [L'animateur devra repérer les toilettes à l'avance.]*
4. La séance est enregistrée à des fins d'analyse, au cas où nous aurions à révéifier le compte rendu des discussions en comparaison à nos notes. Nous n'employons que les prénoms des membres du groupe et, lorsque nous analysons les enregistrements, nous n'attribuons les commentaires à personne en particulier.
 5. Explication au sujet du miroir argus, des observateurs et de la télévision en circuit fermé.
 6. L'animateur n'est pas un employé du Conseil canadien des ingénieurs ni d'aucun autre collaborateur du Conseil dans le cadre du projet, et ne peut donc répondre à aucune question au nom du Conseil.
 7. Pour vous donner une meilleure idée de l'ensemble du projet : nous mènerons des groupes de discussion dans cinq villes (Toronto, Vancouver, Calgary, Halifax et Montréal) au cours des prochains jours auprès de trois groupes : des représentants d'organismes d'établissement, des personnes formées en génie à l'étranger qui ont obtenu leur permis d'ingénieur (ing. ou P.Eng.) au Canada, et des personnes formées en génie à l'étranger qui n'ont pas obtenu leur permis ici.
 8. *[L'animateur se présente à nouveau].*
Nous demandons maintenant à chacun des participants de se présenter, en utilisant leur prénom, et de décrire l'organisme pour lequel ils travaillent et leur rôle au sein de cet organisme, l'origine et la discipline des ingénieurs nouvellement arrivés à qui ils ont affaire et pourquoi ils ont décidé de participer à cette discussion.
- #### B. Renseignements généraux (5 minutes)
9. J'aimerais commencer par vous donner un peu de contexte au sujet de l'initiative dont nous parlons et vous expliquer comment elle a été élaborée. De cette manière, tout le monde ici présent travaillera à partir de la même base de connaissances.

G

2

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

Chaque année, des milliers de personnes formées en génie à l'étranger immigrent au Canada. Parmi ces gens, certains sont des professionnels qui ont travaillé comme ingénieurs pendant de nombreuses années dans leur pays d'origine. D'autres viennent d'obtenir leur diplôme d'un programme d'ingénieur à l'extérieur du Canada. Mentionnons aussi les personnes formées en génie à l'étranger qui occupaient des emplois qui entreraient dans la catégorie professionnelle des technologues et des techniciens au Canada. Peu importe à quelle catégorie elles appartiennent, bon nombre de ces personnes formées en génie à l'étranger arrivent au Canada et s'attendent à décrocher un poste d'ingénieur, mais n'arrivent pas à trouver un emploi en génie et éprouvent parfois des difficultés à s'adapter au système d'attribution de permis. De plus, le terme « ingénieur » n'a pas été uniformisé partout dans le monde, ce qui ne fait qu'amplifier la confusion.

Il y a quelques années, le Conseil canadien des ingénieurs, les organismes d'attribution de permis des provinces et des territoires et le gouvernement du Canada ont reconnu qu'il fallait faire quelque chose pour résoudre cet important problème. En janvier 2003, ils ont mis sur pied un projet visant à permettre aux personnes formées en génie à l'étranger d'obtenir plus facilement :

- un emploi au Canada;
- un permis d'ingénieur (ing. ou P.Eng.) dans la province ou le territoire où elles travaillent.

C. Problèmes auxquels font face les personnes formées en génie à l'étranger (15 minutes)

10. Avant d'aborder les recommandations, j'aimerais que nous discutions brièvement des types de difficultés que vous avez vu les personnes formées en génie à l'étranger éprouver en ce qui concerne leur intégration à la profession à leur arrivée au Canada. Je vais vous distribuer une feuille de papier blanche et je vais vous donner une minute pour y noter les trois

principaux problèmes qu'elles ont eu à s'intégrer à la main-d'œuvre et/ou à la profession (c.-à-d. obtenir un permis d'ingénieur), en fonction de votre expérience de travail avec elles. Je vais ensuite demander à chacun d'entre vous de nous faire part de ce que vous avez noté, et je transcrirai le tout sur le tableau de papier.

[L'animateur attend une minute, puis se dirige vers le tableau de papier et poursuit.]

L'ANIMATEUR FAIT UN TOUR DE TABLE ET DEMANDE À CHACUN DES PARTICIPANTS : Quels sont les trois principaux problèmes que vous avez notés?

L'ANIMATEUR DEMANDE ENSUITE AU GROUPE : Quels sont les problèmes les plus fréquents? Pour les personnes qui ont choisi des problèmes qui ne figurent pas parmi les trois principaux établis par l'ensemble du groupe, auriez-vous la gentillesse de nous expliquer brièvement votre choix?

11. Certains des problèmes que vous avez notés pourraient refaire surface plus tard dans la discussion. Passons maintenant aux recommandations dont nous voulons discuter avec vous.

D. Recommandations relatives à l'information (30 minutes)

12. J'aimerais connaître votre opinion au sujet de certaines recommandations relatives à l'amélioration de la façon dont les personnes formées en génie à l'étranger obtiennent de l'information sur le processus d'attribution de permis d'ingénieur.

Questions :

Quel genre d'information les PFGÉ vous demandent-elles au sujet du processus d'attribution de permis?

- Êtes-vous convaincu d'avoir des renseignements exacts à leur donner, ou encore de pouvoir les diriger pour qu'elles puissent trouver l'information elles-mêmes?

G

2

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

- Dans l'affirmative, quelles sont vos sources d'information au sujet du processus d'attribution de permis pour la profession d'ingénieur? Quelle est votre expérience de ces sources?
- Si vous n'êtes pas convaincu de détenir des renseignements exacts ou de savoir où les trouver, quels types d'outils vous seraient utiles?

Dirigez-vous le client directement vers d'autres sources pour obtenir de l'information sur le processus d'attribution de permis?

- Dans l'affirmative, quelles sont ces sources? Connaissez-vous l'expérience de votre client à l'égard de ces sources?

Croyez-vous que le fait d'utiliser des sites Web clés, comme le portail du site Web du gouvernement du Canada « Se rendre au Canada », qui contient des liens à des associations/ordre provinciaux ou territoriaux d'attribution de permis, serait utile pour donner aux gens de l'information sur l'attribution de permis avant leur arrivée?

- Quels seraient les avantages? Quels seraient les inconvénients ou les difficultés de ce type d'outil?
- Y a-t-il d'autres outils qui fonctionneraient mieux ou qui complèteraient bien les sites Internet?

Croyez-vous que la création d'un point d'accès unique dans l'ensemble des associations/ordre de génie provinciaux et territoriaux serait utile aux personnes formées en génie à l'étranger?

- Quels seraient les avantages? Quels seraient les obstacles?
- À votre avis, y a-t-il des outils ou de la formation en particulier dont auraient besoin ces points d'accès uniques afin de mieux répondre aux besoins des personnes formées en génie à l'étranger?

Croyez-vous qu'il serait utile d'établir des relations officielles (y compris des réunions et des contacts périodiques) entre les organismes d'attribution de permis d'ingénieur et les principaux organismes d'établissement?

- Quels seraient les avantages? Quels seraient les obstacles?

Quel type d'organisme (associations/ordre provinciaux ou territoriaux, gouvernement du Canada ou organismes d'établissement) devrait être la principale source d'information sur le processus d'attribution de permis aux personnes formées en génie à l'étranger?

- Pourquoi?

E. Programme de formation pour les personnes formées en génie à l'étranger (30 minutes)

13. Mentionnons maintenant l'idée d'un séminaire offert aux personnes formées en génie à l'étranger dans le cadre du processus d'attribution de permis. Ce séminaire « Travailler au Canada » ne serait pas technique, mais plutôt axé sur la langue, la culture, les pratiques commerciales et le code de déontologie du milieu de travail canadien.

Questions :

Croyez-vous qu'un séminaire « Travailler au Canada » vous aiderait, en tant que personne formée en génie à l'étranger, à vous intégrer au milieu de travail? Dans la négative, pourquoi pas?

- Dans l'affirmative, quel type de contenu devrait être abordé dans un tel séminaire?
- Quel type de structure (p. ex., enseignement en classe, durée du programme, horaire, etc.) serait le plus efficace?
- Quelles seraient les difficultés associées à un tel programme? Comment pourrait-on y faire face?

Les organismes d'établissement seraient-ils intéressés à jouer un rôle en ce qui concerne la prestation d'un programme de séminaires?

G

2

- Dans l'affirmative, quel serait le rôle le plus approprié pour eux (p. ex., dirigeant, partenaire, promoteur, etc.)?

Quel type d'organisme (organisme d'établissement, association/ordre provincial ou territorial, gouvernement du Canada ou autre) devrait diriger la prestation du programme?

- Pourquoi?

Croyez-vous qu'un tel séminaire intéresserait les personnes formées en génie à l'étranger?

- Seraient-elles intéressées seulement si le séminaire était offert gratuitement?
- Selon vous, quelles seraient leur réaction ou leurs attentes si elles avaient à payer des frais minimes pour participer?

14. Une autre idée qui aiderait les personnes formées en génie à l'étranger à obtenir leur permis plus rapidement consisterait à mettre sur pied un programme d'expérience professionnelle ou de placement dans le cadre du processus d'attribution de permis. Cette démarche permettrait aux PFGE d'acquérir l'année d'expérience canadienne dont elles ont besoin pour devenir ingénieurs au Canada. Précisons qu'aucun emploi ne serait garanti aux participants à la fin du programme. Avant d'être jumelée à un employeur, la personne formée en génie à l'étranger participerait au type de séminaire dont nous avons parlé plus tôt, c'est-à-dire un séminaire « Travailler au Canada », qui serait axé sur la langue, la culture, les pratiques commerciales et le code de déontologie du milieu de travail canadien.

Questions :

Est-ce qu'un programme d'expérience professionnelle serait utile aux personnes formées en génie à l'étranger qui essaient d'obtenir leur permis?

- Quelles seraient les difficultés associées à un tel programme?
- Quelles seraient les attentes des participants à la fin du programme?
- Serait-il utile de fournir les curriculum vitæ de PFGE aux employeurs clés dans le cadre du programme?
- Serait-il utile de créer une base de données, que les employeurs pourraient consulter pour trouver des candidats potentiels pour doter des postes dans le domaine du génie?
- Est-ce que les participants seraient intéressés seulement si le programme était offert gratuitement?
- Si des frais de participation minimes étaient exigés, est-ce que les attentes des participants envers le programme seraient touchées (p. ex., un emploi garanti)?

Quel type d'organisme (organisme d'établissement, association/ordre provincial ou territorial, gouvernement du Canada ou autre) devrait diriger la prestation du programme?

- Pourquoi?

Les organismes d'établissement seraient-ils intéressés à jouer un rôle en ce qui concerne la prestation d'un programme d'expérience professionnelle?

- Dans l'affirmative, quel serait le rôle le plus approprié pour eux (p. ex., dirigeant, partenaire, promoteur, etc.)?

Avez-vous d'autres commentaires au sujet de l'idée d'un programme d'expérience professionnelle pour les personnes formées en génie à l'étranger?

E. Mot de la fin (5 minutes)

15. Avez-vous autre chose à ajouter à cette discussion?

Merci!

G

2

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

G3

Annexe G3 : Rapports sur les faits saillants

Conseil canadien des ingénieurs (CCI) – De la considération à l'intégration, étape II Groupes de discussion de VANCOUVER – LE LUNDI 29 MARS 2004

Introduction

Le 29 mars, trois groupes de discussion ont été formés à Vancouver afin de recueillir des commentaires sur un certain nombre de recommandations émises dans le cadre de l'étape II du projet *De la considération à l'intégration*. L'objectif de ce projet, coordonné par le Conseil canadien des ingénieurs (CCI), est de découvrir des façons d'aider les personnes formées en génie à l'étranger (PFGE) à trouver un emploi au Canada et à obtenir un permis d'exercice de la profession (ing. ou P.Eng.) dans la province ou le territoire où elles travaillent. Au total, 27 personnes ont pris part aux groupes de Vancouver : dix représentants des groupes d'établissement, cinq personnes formées en génie à l'étranger (PFGE) qui sont titulaires d'un permis et 12 PFGE ne possédant pas de permis.

Aperçu de la discussion

Les participants des trois groupes se sont montrés intéressés tout au long de la discussion et ont volontiers fait part de leurs opinions sur les recommandations. Dans bien des cas, ils ont aussi proposé d'autres idées pour aider les PFGE à trouver un emploi d'ingénieur et à obtenir leur permis plus rapidement tout en assurant le maintien de normes élevées de la profession dans son ensemble.

Les participants ont appuyé sur le plan conceptuel toutes les recommandations relatives à l'amélioration des renseignements donnés aux PFGE (y compris le moment de leur présentation) à propos du processus d'attribution de permis et des modifications proposées au processus lui-

même. Toutefois, ils ont exprimé certaines réserves quant à la capacité de l'association d'ingénieurs de la Colombie-Britannique à travailler efficacement avec le CCI et les gouvernements provincial et fédéral. Les avis étaient partagés quant à l'idée d'exiger des PFGE qu'elles atteignent un certain niveau de connaissances de la langue anglaise ou française avant de pouvoir entamer le processus d'attribution de permis.

La plupart des participants de tous les groupes considéraient que l'exigence d'acquérir 12 mois d'expérience de travail au Canada représentait un obstacle majeur pour les PFGE. Ils étaient très favorables à la recommandation d'aider les PFGE à satisfaire à cette exigence et ont proposé des façons d'inciter les entreprises à participer à un tel programme. Ils ne croyaient pas qu'il suffisait de créer une simple base de données des PFGE et de leur curriculum vitæ, à laquelle les employeurs auraient accès. Ils ont aussi rejeté l'idée de faire circuler le curriculum vitæ à des employeurs potentiels, puisque selon bon nombre d'entre eux, les employeurs n'embauchent pas à partir d'un document statique. Les personnes sans permis ont affirmé qu'elles voulaient avoir la possibilité de « montrer ce dont elles sont capables » aux employeurs potentiels, étant entendu que rien ne garantissait que les employeurs finiraient par les embaucher. Elles étaient sceptiques à l'idée d'un séminaire « Travailler au Canada », ne voyant pas les avantages qui en découlent. Les groupes d'établissement et les PFGE titulaires d'un permis étaient, quant à eux, très favorables à ce séminaire.

G

3

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

Ils ont fait valoir que beaucoup de nouveaux venus ne possédant pas la finesse requise pour travailler dans un milieu de travail canadien verraient leurs chances de se trouver un emploi réduites en raison de leur incompréhension des procédures canadiennes. Les personnes sans permis ont finalement accepté l'idée d'un tel séminaire lorsqu'elles ont constaté que les employeurs demandaient aux PFGE d'avoir ce genre de formation. Au départ, ces participants ne semblaient pas en reconnaître la nécessité.

Opinions sur les questions relatives à l'information

Les participants ont affirmé que les processus d'immigration et d'attribution de permis sont parfois longs. Ils ont bien reçu tout ce qui permettrait d'accélérer les deux processus. Il est selon eux important, voire primordial, que les PFGE reçoivent des renseignements avant d'immigrer au Canada. Ils ont proposé que les renseignements suivants soient fournis aux PFGE :

- des renseignements sur le processus d'attribution de permis (toutes les étapes du processus);
- une définition claire du rôle des associations provinciales d'ingénierie, des organismes d'attribution de permis, des organismes d'établissement et du gouvernement du Canada;
- des renseignements sur le marché du travail quant aux occasions offertes aux ingénieurs par région du Canada (et non uniquement des renseignements de nature provinciale) et à la discipline du génie (p. ex., le besoin d'ingénieurs en mécanique à Fort McMurray, à Sarnia et à Halifax);
- un tableau global et réaliste des emplois d'ingénieur offerts aux nouveaux arrivants au Canada par rapport aux diplômés canadiens.

Les participants souhaitaient que soit établie une nette distinction entre les exigences relatives à l'immigration et à l'obtention du permis d'ingénieur au Canada. Ils ont affirmé que, pour éviter toute confusion, il fallait établir une distinction entre l'examen de leurs titres de compétence par le CCI aux fins de l'immigration et la reconnaissance de leurs titres par l'organisme provincial d'attribution

de permis. Ils ont fait remarquer que le processus actuel s'apparente à de la « fausse publicité » et déçoit les PFGE après leur immigration au Canada. La plupart des participants étaient d'accord pour que le portail « Se rendre au Canada » du site Web du gouvernement du Canada fournisse les renseignements proposés ci-dessus. Toutefois, ils ont souligné qu'il était important de fournir ces renseignements aux éventuels immigrants avant leur arrivée au Canada. Ils ont affirmé qu'ils souhaitaient prendre la décision d'immigrer au Canada de manière éclairée d'après la possibilité d'y trouver un emploi dans leur domaine de compétence.

À cet égard, ils ont laissé entendre que les renseignements du portail « Se rendre au Canada » n'étaient peut-être pas suffisants. Ils ont demandé à ce que ces renseignements soient fournis à ceux qui s'occupent des PFGE dans leur pays d'origine, notamment les ambassades, les consulats et les avocats spécialisés en droit de l'immigration, pour que les PFGE aient un portrait réaliste du marché du travail avant d'immigrer au Canada. Ils ont fait valoir que ces renseignements influenceraient directement leur décision d'immigrer ou non au Canada. Ils ont mentionné que les PFGE qui immigrent au Canada avec une idée erronée pourraient percevoir de l'aide sociale, ce qu'ils souhaitaient éviter et ce que le gouvernement du Canada voulait sans aucun doute éviter. Par conséquent, le site Web de Citoyenneté et Immigration Canada, le portail « Se rendre au Canada », le site Web du CCI et tout autre site Web que les immigrants visitent logiquement dans leur recherche d'information doivent selon eux présenter des renseignements sur le marché du travail.

Dans l'ensemble, les participants étaient en faveur d'un guichet unique au sein des organismes provinciaux ou territoriaux. L'idée de pouvoir entrer en contact avec les organismes provinciaux ou territoriaux leur plaisait, mais ils étaient d'avis que les organismes d'établissement connaissent très bien les aspects généraux de l'établissement au Canada qui ne concernent pas les ingénieurs en particulier et qu'ils devaient continuer à offrir ce service essentiel aux PFGE. Comme ce fut le cas à Toronto, les représentants des organismes

G

3

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

d'établissement de Vancouver étaient plus susceptibles de constater les avantages d'un guichet unique au sein des organismes provinciaux ou territoriaux d'attribution de permis et, dans une moindre mesure, de relations plus officielles entre les organismes d'établissement et les organismes provinciaux ou territoriaux. Ils ont fait valoir que des relations soutenues avec les organismes provinciaux ou territoriaux d'attribution de permis étaient utiles, mais qu'il serait d'autant plus utile de former un groupe réunissant des employeurs en génie, des représentants des PFGE, des organismes provinciaux ou territoriaux d'attribution de permis et des organismes d'établissement.

Opinions sur le processus d'attribution de permis

Les PFGE avec et sans permis ont appuyé l'idée de permettre aux candidats d'entamer le processus d'attribution de permis à partir du pays d'origine. Elles ont affirmé que le processus d'immigration est parfois long. Tout ce qui leur permettrait de prendre de l'avance dans le processus d'attribution de permis pendant qu'elles attendent l'autorisation d'immigrer serait donc utile. Les participants ont trouvé excellente l'idée de faire examiner et approuver les titres de compétence avant l'arrivée au Canada. Ils ont également appuyé l'idée d'établir une liste d'établissements d'enseignement « préapprouvés » à laquelle les PFGE auraient accès dans leur pays d'origine. Cette initiative leur permettrait de vérifier si leurs titres de compétence seraient approuvés avant même de prendre la décision d'immigrer au Canada. Ils ont également souligné que cette initiative réduirait considérablement les délais du processus d'attribution de permis à leur arrivée au Canada, surtout s'ils savent qu'ils doivent obtenir des relevés de notes ou autre document officiel dans leur pays d'origine.

Les participants ont toutefois souligné qu'il ne devrait y avoir qu'une seule évaluation des titres de compétences. Ils ont signalé que l'évaluation actuelle des diplômes d'études leur donne la fausse impression que leurs titres de compétence seront automatiquement acceptés par l'organisme d'attribution de permis concerné. Ils ont proposé que les

titres de compétence soient examinés une seule fois aux fins de l'immigration et de l'attribution de permis.

Certains participants étaient d'avis que la possibilité de se présenter à l'examen sur l'exercice de la profession dans le pays d'origine constituait une initiative louable, puisqu'elle permettrait aux PFGE de prendre de l'avance dans le processus d'attribution de permis. Quelques-uns ont toutefois souligné qu'il était important que cette mesure soit souple et qu'elle permette aux PFGE de subir l'examen dans leur pays d'origine ou au Canada. Ces participants ont affirmé qu'il était plus facile de subir l'examen au Canada en raison de l'expérience canadienne préalablement acquise. Certains ont fait valoir que le fait de subir l'examen dans le pays d'origine ne devait pas prolonger le processus d'immigration.

Il est intéressant de signaler que les participants titulaires d'un permis croyaient impossible de pouvoir arriver au bout du processus d'attribution de permis sans posséder un certain niveau de compétence. À cet égard, ils étaient très favorables à l'examen sur les compétences linguistiques. Les personnes sans permis ont pour leur part remis en question l'utilité de cette exigence. Elles ne voyaient pas la différence entre les examens linguistiques subis aux fins de l'immigration et de l'attribution de permis. Elles ont laissé entendre que l'examen linguistique subi aux fins de l'immigration devrait suffire.

Certains participants ont affirmé que l'examen ne devait pas être imposé avant le début du processus d'attribution de permis, surtout si les PFGE voulaient pouvoir entamer le processus dans leur pays d'origine. Ces participants ont souligné l'inutilité des cours de langue suivis dans leur pays s'ils ne pouvaient pas mettre leurs connaissances linguistiques en pratique. D'autres ont proposé que l'examen soit imposé au début du processus pour montrer aux titulaires éventuels qu'ils ont peut-être une connaissance insuffisante de la langue, mais que le résultat ne devait pas être décisif. Ils ont affirmé que les PFGE devaient se soumettre à cet examen à n'importe quel moment pendant le processus d'attribution de permis et avant la fin de celui-ci.

G

3

Les participants ont affirmé que la base de données nationale de curriculum vitæ accessible aux employeurs serait utile, en autant qu'elle soit tenue à jour. Certains ont également proposé une base de données internationale. Les personnes possédant un permis ont aussi mentionné qu'il fallait également offrir aux candidats souhaitant faire tout ce qu'ils peuvent avant d'immigrer au Canada la possibilité de subir les examens techniques à l'étranger.

Opinions sur le programme de formation

L'idée d'un séminaire « Travailler au Canada » a suscité des réactions très positives parmi les groupes d'établissement et les participants titulaires d'un permis. Les participants sans permis se sont étonnés de la nécessité d'un tel séminaire. Les personnes favorables à l'idée ont proposé que les éléments suivants soient inclus dans le séminaire :

- renseignements sur la façon de trouver un emploi et sur les différentes possibilités d'emploi;
- préparation à l'entrevue;
- rédaction du curriculum vitæ;
- formation linguistique et connaissance du jargon du métier;
- autres compétences générales ou non techniques, comme la culture d'entreprise, l'entregent, etc.

Certains participants ont affirmé que le séminaire devrait être suivi à temps plein sur une période de quatre semaines. D'autres ont fait valoir que ce genre de séminaire devrait être donné en soirée et la fin de semaine. Certains ont proposé que ce genre de cours soit donné par les organismes d'établissement, puisqu'ils donnent déjà des cours semblables. Ceux-ci ont eux-mêmes convenu qu'ils pourraient jouer un rôle dans ce genre de cours, mais ils ont ajouté que les associations provinciales et l'organisme national devaient en établir le cadre. Certains ont fait valoir que les employeurs, les organismes d'attribution de permis, les organismes d'établissement, les ingénieurs et les gouvernements devaient y contribuer. Bref, les avis étaient partagés quant à savoir qui devrait coordonner le séminaire.

Les participants des trois groupes ont indiqué qu'ils souhaitaient seulement que le séminaire se donne.

Les participants étaient très favorables à ce qu'un programme d'acquisition d'expérience ou de placement soit mis sur pied pour aider les PFGE à obtenir les 12 mois d'expérience canadienne requis sous la supervision d'un ingénieur (après avoir suivi le séminaire « Travailler au Canada »). Les organismes d'établissement et les participants possédant un permis ont affirmé qu'il était essentiel que les PFGE suivent le cours « Travailler au Canada » avant de participer au programme de placement. Ils ont laissé entendre que certaines PFGE ne comprennent pas ce que signifie travailler au Canada. Ils ont fait remarquer que certains employeurs sont « refroidis » à cause de l'incapacité des PFGE à s'intégrer au milieu de travail. La plupart des participants ont convenu qu'il faudrait fort probablement offrir aux employeurs une mesure incitative quelconque pour qu'ils participent au programme. Une subvention salariale ou un allègement fiscal encouragerait selon eux fortement les employeurs à participer au programme.

Les participants ont affirmé que le programme d'acquisition d'expérience devait permettre aux PFGE d'acquérir l'expérience de travail canadienne requise (c.-à-d. 12 mois). Ils ont convenu que ce programme constituait une composante essentielle du processus d'intégration au marché du travail canadien. Les participants ont également souligné la nécessité d'offrir des postes aux nouveaux diplômés canadiens et aux PFGE. Certains ont fait valoir que les PFGE qui arrivent au Canada avec 20 années d'expérience accepteraient difficilement un poste de premier échelon. D'autres ont plutôt affirmé qu'elles comprennent qu'elles « recommandent à zéro » et qu'elles seraient prêtes à accepter n'importe quel poste pour que les employeurs « voient ce dont elles sont capables ». Certains participants ont proposé d'offrir le séminaire « Travailler au Canada » au début du processus afin d'acquérir l'expérience de travail requise.

G

3

Conseil canadien des ingénieurs (CCI) – De la considération à l'intégration, étape II

GROUPES DE DISCUSSION DE TORONTO – LE LUNDI 29 MARS 2004

Introduction

Le 29 mars, trois groupes de discussion ont été formés à Toronto afin de recueillir des commentaires sur un certain nombre de recommandations émises lors de l'étape II du projet *De la considération à l'intégration*. L'objectif de ce projet, coordonné par le Conseil canadien des ingénieurs (CCI), est de trouver des façons d'aider les personnes formées en génie à l'étranger (PFGE) à trouver un emploi au Canada et à obtenir un permis d'exercice du génie (ing. ou P.Eng.) dans la province ou le territoire où elles travaillent. Au total, 24 personnes ont pris part aux groupes de Toronto : six représentants des groupes d'établissement, cinq personnes formées en génie à l'étranger (PFGE) qui sont titulaires d'un permis et 13 PFGE ne possédant pas de permis.

Aperçu de la discussion

Les participants des trois groupes se sont montrés intéressés tout au long de la discussion et ont volontiers fait part de leurs opinions sur les recommandations. Dans bien des cas, ils ont aussi proposé d'autres idées pour aider les PFGE à trouver un emploi d'ingénieur et à obtenir leur permis plus rapidement tout en assurant le maintien de normes élevées pour la profession dans son ensemble.

Les participants ont appuyé dans une large mesure les recommandations relatives à l'amélioration des renseignements donnés aux PFGE (y compris le moment de leur présentation) à propos du processus d'attribution de permis et les modifications proposées au processus lui-même. Néanmoins, les avis étaient partagés quant à l'idée d'exiger des PFGE qu'elles atteignent un certain niveau de connaissance de la langue anglaise ou française avant de pouvoir entamer le processus d'attribution de permis.

La recommandation à laquelle les participants étaient le plus favorables concerne toutefois l'idée d'aider les PFGE à satisfaire à l'exigence des 12 mois d'expérience de travail au Canada dans

le cadre d'un programme d'acquisition d'expérience. Certains ont affirmé que, s'il était justifié que les PFGE consacrent du temps à l'apprentissage de la culture et des pratiques commerciales canadiennes, une période de 12 mois était beaucoup trop longue, surtout pour les PFGE qui arrivent au Canada avec des années d'expérience de travail comme ingénieur dans leur pays d'origine. D'autres ont affirmé que même si une expérience de travail de 12 mois en génie était requise, celle-ci ne devait pas nécessairement être acquise au Canada. De l'avis des personnes croyant qu'une expérience canadienne de douze mois constituait une exigence raisonnable, l'idée d'un programme d'acquisition d'expérience est celle qui permettrait le mieux d'accélérer le processus d'obtention du permis. Les participants des trois groupes ont affirmé que cette idée venait combler une lacune dans les programmes actuellement offerts pour aider les PFGE, à savoir l'absence de lien avec les employeurs.

Opinions sur les questions relatives à l'information

Les participants étaient favorables à l'idée de veiller à ce que les PFGE disposent de renseignements sur le processus d'attribution de permis avant leur arrivée au Canada. Ils ont affirmé que la transmission de ces renseignements devrait être étroitement liée aux procédures d'immigration. Ils ont appuyé l'utilisation du portail « Se rendre au Canada » du site Web du gouvernement du Canada, mais plusieurs ont aussi affirmé qu'une interaction avec les PFGE est nécessaire pour compléter les renseignements que les PFGE reçoivent ou obtiennent sur les sites Web à propos du processus d'attribution de permis, compte tenu de la méconnaissance de la langue anglaise de bon nombre d'immigrants.

Dans les trois groupes, un commentaire qui est revenu souvent concerne le manque de renseignements actuels sur la situation du marché de l'emploi au Canada pour les ingénieurs. Même lorsque

G

3

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

de tels renseignements sont disponibles, ceux-ci sont, de l'avis des participants, trop généraux et ne fournissent pas suffisamment de détails sur la demande d'ingénieurs dans des disciplines précises au Canada. Les participants ont affirmé que, si de nombreux immigrants ont décidé de venir au Canada indépendamment du processus d'attribution de permis, l'accès à des renseignements clairs et exacts sur ce à quoi ils pourront s'attendre à leur arrivée au Canada leur permettrait d'avoir un portrait plus réaliste de la situation à laquelle ils seront confrontés une fois au pays.

Dans l'ensemble, les participants étaient en faveur d'un guichet unique au sein des organismes provinciaux ou territoriaux. Toutefois, les PFGE (avec et sans permis) ont souligné qu'il n'était pas difficile de savoir à qui s'adresser et voulaient s'assurer que cette recommandation n'aurait pas pour seul effet d'ajouter un niveau supplémentaire de bureaucratie. Les représentants des organismes d'établissement étaient plus susceptibles de constater les avantages d'un guichet unique au sein des organismes provinciaux ou territoriaux d'attribution de permis et, dans une moindre mesure, de relations plus officielles entre les agences d'établissement et les organismes provinciaux ou territoriaux.

Opinions sur le processus d'attribution de permis

Les PFGE avec et sans permis ont appuyé l'idée de permettre aux candidats d'entamer le processus d'attribution de permis à partir de leur pays d'origine. Elles ont notamment affirmé que la durée du processus pourrait être réduite à l'arrivée au Canada si elles savaient avant de quitter leur pays si leurs titres universitaires respectent les normes canadiennes ou des normes équivalentes. Elles ont aussi appuyé l'idée d'une base de données à jour des établissements et des programmes de génie déjà « reconnus » à l'étranger afin d'accélérer le processus d'attribution de permis à l'arrivée.

Les participants ont toutefois insisté sur le fait qu'il ne devrait y avoir qu'une seule évaluation des titres de compétence : celle du CCI (auparavant exigée par les autorités canadiennes de l'immigration) ou celle de l'organisme d'attribution de permis con-

cerné, mais pas les deux. Certains ont également affirmé qu'il ne devrait y avoir qu'un seul ensemble de normes en matière d'attribution de permis au Canada, pour permettre la mobilité entre les provinces et veiller à ce que les PFGE ne doivent pas nécessairement choisir immédiatement leur province de résidence lorsqu'elles décident de venir au Canada.

Les participants étaient moins convaincus de l'utilité de subir l'examen sur l'exercice de la profession dans le pays d'origine et ont mentionné qu'il serait important pour eux de vivre et de travailler au Canada pour savoir ce qu'ils doivent connaître en vue d'exercer au Canada. Certains participants étaient toutefois favorables à une préparation à l'examen à l'étranger. Des participants ont aussi laissé entendre que s'il était possible de passer l'examen à l'étranger, les candidats auraient l'assurance qu'ils sont prêts pour le marché de l'emploi en génie au Canada. Certains ont remis en question l'utilité même de l'examen sur l'exercice de la profession et ont fait valoir qu'il n'était plus nécessaire une fois que les PFGE avaient acquis une véritable expérience de travail en génie au Canada.

Les avis étaient partagés quant à l'idée d'exiger des PFGE qu'elles possèdent un certain niveau de compétence en langue anglaise ou française avant de présenter une demande à une association provinciale ou territoriale en vue d'entamer le processus d'attribution de permis. Certains ont affirmé que les exigences linguistiques établies aux fins de l'immigration devraient suffire, alors que d'autres ont fait valoir que les PFGE devraient respecter des normes plus élevées. Dans les deux cas, les participants ont généralement convenu que les PFGE ne devraient pas être tenues de respecter deux ensembles d'exigences linguistiques, l'un établi par les autorités canadiennes de l'immigration, l'autre par les organismes représentant la profession d'ingénieur. Plusieurs ont aussi affirmé que les PFGE cherchant à intégrer le marché du travail pourraient devoir atteindre un certain niveau de compétence en communication (comprenant les aptitudes verbales, le langage corporel, la pertinence sur le plan culturel, etc.), par opposition aux aptitudes linguistiques en tant que telles.

G

3

Opinions sur le programme de formation

L'idée d'un séminaire « Travailler au Canada » a suscité des réactions différentes selon le groupe de participants. Les représentants des groupes d'établissement ont fait valoir que, dans la région de Toronto, ce genre de séminaire était déjà offert par de nombreux organismes, dont les leurs. Une participante provenant de l'extérieur de Toronto a cependant affirmé qu'il y avait tout de même une lacune dans sa région de la province. Tant les PFGE avec que sans permis croyaient qu'un séminaire « Travailler au Canada » pourrait être utile, s'il avait une orientation pratique et s'il pouvait établir un lien efficace avec les employeurs grâce à des visites de sociétés d'ingénierie et d'autres lieux de travail des ingénieurs. Certains participants ont fait valoir qu'il serait peut-être plus pratique de donner un tel séminaire avant l'arrivée au Canada, alors que d'autres ne considéraient pas cette possibilité comme rentable. Certains se sont opposés à l'idée d'offrir le séminaire avant l'arrivée et ont fait valoir que l'expérience serait inutile si le séminaire n'était pas donné au sein du milieu de travail canadien. De nombreux participants ont souligné que, quelle que soit la forme ou la formule du séminaire, il faudrait que les employeurs en reconnaissent l'utilité pour que les PFGE en tirent vraiment avantage en s'intégrant à la profession au Canada. Certains participants doutaient que des séances portant par exemple sur la rédaction de curriculum vitæ et de lettres d'accompagnement aident vraiment les PFGE, puisque ces séances varient, selon eux, considérablement.

Quant au type d'organisme devant donner ce séminaire, de nombreux participants ont affirmé que le gouvernement devait jouer un rôle important, mais que le séminaire devait être le fruit d'une collaboration entre les employeurs, les organismes d'attribution de permis, les organismes d'établissement et les gouvernements. L'idée d'imposer des frais de participation au séminaire n'a pas reçu d'appui, et de nombreux participants ont souligné que les immigrants manquent déjà d'argent. Ils ont également signalé que les impôts que paient les PFGE au Canada pour n'importe quel emploi équivalent aux frais de participation à un tel programme. Les participants ont également mentionné qu'il

ne fallait pas exiger des PFGE qu'elles soient prestataires de l'assurance-emploi pour pouvoir suivre un tel séminaire. Ils ont affirmé avec conviction qu'il fallait leur permettre de participer à ce programme tout en occupant un emploi.

Les participants étaient très favorables à ce qu'un programme d'acquisition d'expérience ou de placement soit mis sur pied pour aider les PFGE à obtenir les 12 mois d'expérience canadienne requis sous la supervision d'un ingénieur (après avoir suivi le séminaire « Travailler au Canada ») en vue de l'obtention de leur permis. Alors que les avis étaient partagés quant à savoir si ce programme devrait être financé par le gouvernement ou l'employeur, les participants ont généralement convenu que les PFGE devraient être rémunérées pour leur travail dans le cadre du programme et que le gouvernement devrait offrir aux employeurs des mesures incitatives quelconques (p. ex., des crédits d'impôt) pour les encourager à embaucher des PFGE dans le cadre d'un programme de placement ou pour combler des emplois permanents. Ils ont également affirmé que ce programme devrait être mis sur pied en collaboration avec un certain nombre d'acteurs, notamment les employeurs, les organismes d'attribution de permis et le CCI, et que les employeurs devraient en reconnaître l'utilité et les avantages mutuels.

Quant à la durée du programme d'acquisition d'expérience, la plupart des participants étaient d'avis qu'elle devrait correspondre à l'exigence du processus d'attribution de permis. Ainsi, si l'exigence aux fins de l'obtention du permis demeure 12 mois d'expérience de travail canadienne, le programme doit avoir une durée de 12 mois. Certains ont proposé que le programme s'étende au-delà des 12 mois requis et aide les PFGE à obtenir une offre d'emploi permanent (p. ex., grâce au réseautage, à une lettre de recommandation de l'ingénieur superviseur, etc.). Encore une fois, les participants se sont généralement opposés à ce que les PFGE aient à payer des frais de participation à un tel programme et presque tous ont affirmé qu'elles devraient toucher un salaire pendant l'acquisition de leur expérience de travail. Les participants étaient d'avis que les possibilités de réseautage,

G

3

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

qu'ils considéraient comme essentielles à la recherche d'emploi à long terme, constituaient un autre avantage du programme d'acquisition d'expérience.

Les groupes d'établissement ont jugé important qu'une attention particulière soit accordée aux employeurs qui participent au programme, pour que ce ne soit pas toujours les mêmes qui cherchent à obtenir de la main-d'œuvre hautement qualifiée à rabais pendant des périodes successives de 12 mois. Ils ont souligné qu'il fallait établir des lignes directrices officielles pour que les entreprises ne profitent pas des PFGE qui leur sont affectées (c.-à-d., veiller à ce que leur travail relève du génie et leur soit utile) et que ce programme devrait permettre de déterminer si les PFGE travaillant pour un employeur donné obtiennent par la suite un emploi permanent en génie.

Autres points importants

Les participants ont proposé plusieurs autres idées pour aider les PFGE à s'intégrer plus rapidement au milieu de travail canadien, notamment :

- aide à la connaissance des occasions de travail autonome;
- liens plus étroits entre les autorités canadiennes de l'immigration, le CCI et les organismes d'attribution des permis dans le processus préalable à l'arrivée;
- délivrance de permis temporaires aux PFGE à leur arrivée pour inciter les employeurs à reconnaître leurs aptitudes en génie;
- diffusion multilingue de l'information sur le processus d'attribution de permis;
- déterminer si le permis est nécessaire pour travailler comme ingénieur au Canada;
- veiller à ce qu'un organisme soit chargé de défendre les droits des ingénieurs au Canada et d'aider ceux-ci à grandir dans le réseau.

G

3

Conseil canadien des ingénieurs (CCI) – De la considération à l'intégration, étape II

GROUPES DE DISCUSSION DE CALGARY – LE MARDI 30 MARS 2004

Introduction

Le 30 mars, trois groupes de discussion ont été formés à Calgary afin de recueillir des commentaires sur un certain nombre de recommandations émises lors de la phase II du projet *De la considération à l'intégration*. L'objectif de ce projet, coordonné par le Conseil canadien des ingénieurs (CCI), est de découvrir des façons d'aider les personnes formées en génie à l'étranger (PFGE) à trouver un emploi au Canada et à obtenir un permis d'exercice du génie (ing. ou P.Eng.) dans la province ou le territoire où elles travaillent. Au total, 31 personnes ont pris part aux groupes de Calgary : dix représentants des groupes d'établissement, huit personnes formées en génie à l'étranger (PFGE) qui sont titulaires d'un permis et 13 PFGE ne possédant pas de permis.

Aperçu de la discussion

Les participants des trois groupes se sont montrés intéressés tout au long de la discussion. Toutefois, il a fallu inciter les personnes ne possédant pas de permis à axer leurs commentaires sur les recommandations discutées.

Les participants ont appuyé, sur le plan conceptuel, toutes les recommandations relatives à l'amélioration des renseignements donnés aux PFGE à propos du processus d'attribution de permis et les modifications proposées au processus lui-même. Toutefois, ils ont exprimé certaines réserves quant à l'échéancier s'appliquant à certaines recommandations, dont celle portant sur le test linguistique.

La plupart des participants de tous les groupes considéraient que l'exigence des 12 mois d'expérience de travail au Canada constituait un problème important pour les PFGE. Les représentants des organismes d'établissement ont affirmé que les exigences linguistiques, les 12 mois d'expérience de travail, l'évaluation de la formation et la culture professionnelle canadienne constituaient les quatre principaux problèmes auxquels sont confrontées les PFGE qu'ils rencontrent dans le cadre de leurs activités au sein des différents groupes d'établissement.

Il est intéressant de signaler que les participants avec et sans permis voyaient un problème à participer à un séminaire « Travailler au Canada ». Ils ont affirmé qu'ils comprenaient la logique du séminaire lorsque celui-ci était associé au programme de placement. Ils ont proposé que le séminaire soit obligatoire uniquement pour les personnes qui souhaitent participer au programme de placement et facultatif pour les autres. Quelques participants âgés ont mentionné qu'il fallait tenir compte, dans l'élaboration du contenu du cours, du fait que de nombreux participants au séminaire ne seront pas de nouveaux diplômés, mais qu'ils compteront au contraire plusieurs années d'expérience. Selon eux, ceux-ci ne voudront pas se faire dire qu'ils ne savent pas comment agir en tant que professionnels et comment travailler dans un milieu de travail professionnel.

Les personnes sans permis se sont réjouies de plusieurs des recommandations discutées et souhaitaient que ces recommandations soient mises en œuvre le plus rapidement possible. Elles voulaient savoir à quel moment elles pourraient profiter de ces recommandations, puisque celles-ci leur seraient très avantageuses dans leur situation. Elles étaient très favorables à l'établissement d'une liste d'universités et de programmes de formation acceptés, de sorte qu'il ne resterait qu'à vérifier si une personne se disant diplômée d'un programme « admis » est effectivement diplômée de ce programme.

Les participants ont appuyé l'idée d'une base de données des PFGE et de leur curriculum vitæ à laquelle les employeurs auraient accès. Toutefois, ils ont reconnu que si c'était là la seule initiative que le CCI envisageait mettre en œuvre, celle-ci ne serait pas suffisante. Ils ont également appuyé l'idée de faire circuler des curriculum vitæ à des employeurs potentiels, surtout si les curriculum vitæ étaient imprimés sur le papier à en-tête du CCI ou de l'association provinciale et accompagnés d'une lettre de présentation. Les personnes sans

G

3

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

permis ont affirmé que si le CCI pouvait mettre rapidement en œuvre une recommandation, elles tireraient immédiatement profit de la base de données et de la remise du curriculum vitæ aux employeurs.

Les agences d'établissement ont indiqué qu'il fallait absolument que le CCI ait une vision nationale en matière d'attribution de permis au Canada. Elles ont affirmé qu'il était important d'uniformiser les règles d'attribution de permis aux PFGE entre les provinces. L'idée que le gouvernement du Canada travaille en étroite collaboration avec les entreprises a été exprimée à plusieurs reprises dans les échanges des groupes de discussion.

Opinions sur les questions relatives à l'information

Les participants ne possédant pas de permis ignoraient les subtilités du processus d'attribution de permis. Les personnes titulaires d'un permis ont affirmé qu'elles avaient d'abord cherché un emploi et avaient ensuite amorcé le processus en vue d'obtenir le titre d'ingénieur. Elles ont laissé entendre que l'obtention de leur permis n'était qu'une formalité pour régulariser officiellement leur situation au Canada. Ces participants n'étaient pas d'avis que le processus d'attribution de permis était long. Plusieurs ont reçu leur permis dans un délai de dix mois, et la plus longue période d'attente a été d'un an et demi (en raison de difficultés à obtenir des relevés de notes dans le pays d'origine). Bon nombre de personnes sans permis ont affirmé qu'il était essentiel de faire parvenir des renseignements aux PFGE avant qu'elles immigrerent au Canada. Plusieurs ont mentionné qu'ils avaient effectivement reçu des renseignements du CCI sur le processus d'attribution de permis et que ces renseignements étaient très détaillés. Ils ont proposé que les renseignements suivants soient fournis aux PFGE :

- des renseignements sur le processus d'attribution de permis (toutes les étapes du processus et le temps généralement nécessaire pour obtenir un permis);

- une description de ce que signifie ne pas posséder de permis au Canada et des conséquences possibles pour les possibilités d'emploi (c.-à-d. de la valeur des permis);
- une description claire du rôle des organismes provinciaux d'attribution de permis d'ingénieur, du CCI, des agences d'établissement et du gouvernement du Canada;
- des renseignements sur le marché du travail quant au nombre d'ingénieurs immigrants qui viennent chaque année au Canada et au nombre d'entre eux qui se trouvent un emploi en génie.

Encore une fois, les participants ont demandé l'établissement d'une distinction nette entre les exigences relatives à l'immigration et à l'obtention du permis d'ingénieur au Canada. Ils ont affirmé que, pour éviter toute confusion, l'examen de leurs titres de compétence aux fins de l'immigration devait être clairement distingué de la reconnaissance de leurs titres par l'organisme provincial d'attribution de permis. Certains participants venaient tout juste d'arriver au Canada (depuis moins de six mois) et ils ne s'étaient pas encore informés sur le processus d'attribution de permis.

Ils ont affirmé qu'ils ne se souciaient pas de l'examen de leurs titres de compétence par l'organisme provincial d'attribution de permis, car ceux-ci avaient déjà été « examinés aux fins de l'immigration » et avaient été déclarés valables pour un « nombre maximal de points ». Ils ont souligné la confusion qui existe entre le processus d'immigration et le processus d'attribution de permis.

La plupart des participants étaient d'accord pour que le portail « Se rendre au Canada » du site Web du gouvernement du Canada fournisse les renseignements proposés ci-dessus. Toutefois, ils ont souligné qu'il était important de fournir ces renseignements aux éventuels immigrants avant leur arrivée au Canada. D'autres participants ont affirmé qu'il était essentiel que ceux qui s'occupent des PFGE dans leur pays d'origine, notamment les ambassades et les consulats, reçoivent des renseignements réalistes afin que les PFGE aient un portrait actuel du marché du travail avant d'immigrer au Canada.

G

3

Dans l'ensemble, les participants étaient en faveur d'un guichet unique au sein des organismes provinciaux ou territoriaux d'attribution de permis d'ingénieur. Ils ont affirmé qu'ils savaient que les organismes d'établissement étaient là pour les aider en matière « sociale », dans les problèmes liés au logement, à la carte d'assurance maladie et au numéro d'assurance sociale, mais qu'ils souhaitaient avoir ce lien direct avec l'association provinciale ou territoriale sur le plan de la profession ou de l'emploi. Les organismes d'établissement ont mentionné qu'ils ne connaissaient pas en détail les subtilités du processus d'attribution de permis. Ils ont accepté d'établir des liens officiels avec le CCI et les associations provinciales pour que les renseignements et les conseils qu'ils fournissent aux nouveaux venus soient justes et à jour.

Opinions sur le processus d'attribution de permis

Les PFGE avec et sans permis ont appuyé l'idée d'entamer le processus d'attribution de permis à partir du pays d'origine, à l'exception d'une personne provenant de l'Éthiopie. Cette personne a fait valoir qu'elle préférerait entreprendre le processus au Canada en raison de la situation politique de son pays. Bon nombre ont affirmé que le processus d'immigration est parfois long et que tout ce qui permettrait d'accélérer ce processus serait le bienvenu. Les participants ont trouvé excellente l'idée de faire examiner et approuver les titres de compétence avant l'arrivée au Canada. Ils ont également appuyé l'idée d'établir une liste d'établissements d'enseignement « préapprouvés » à laquelle les PFGE auraient accès dans leur pays d'origine. Cette initiative leur permettrait de vérifier si leurs titres de compétence seraient approuvés avant même de prendre la décision d'immigrer au Canada. Ils ont également souligné que cette initiative réduirait considérablement les délais du processus d'attribution de permis à leur arrivée au Canada, surtout si elles savent qu'elles doivent obtenir des relevés de notes ou tout autre document officiel dans leur pays d'origine.

Les participants ont toutefois souligné qu'il ne devrait y avoir qu'une seule évaluation des titres de

compétence. Ils ont signalé que l'évaluation du CCI (actuellement exigée par les autorités canadiennes de l'immigration) leur donne la fausse impression que leurs titres de compétence seront automatiquement acceptés par l'organisme d'attribution de permis concerné.

Ils ont proposé que les titres de compétence soient examinés une seule fois aux fins de l'immigration et de l'attribution de permis. Certains ont fait remarquer que leur pays d'origine, à partir duquel ils ont fait leur demande d'immigration, n'était pas nécessairement le pays où ils ont suivi leur formation d'ingénieur. Par exemple, un participant de la Colombie a affirmé qu'il avait obtenu sa maîtrise en génie à Moscou. Ainsi, l'examen des titres de compétence dans le pays d'origine ne signifie pas nécessairement un processus accéléré dans le cas de certaines personnes.

Certains participants étaient d'avis que le fait de subir l'examen sur l'exercice de la profession dans le pays d'origine constituait une initiative louable, puisqu'il permettrait aux PFGE de prendre de l'avance dans le processus d'attribution de permis. Quelques-uns ont toutefois souligné qu'il était important que cette mesure soit souple et qu'elle permette aux PFGE de subir l'examen dans leur pays d'origine ou au Canada. Ces participants ont affirmé qu'il était plus facile de subir l'examen au Canada en raison de l'expérience canadienne préalablement acquise. Certains ont fait valoir que le fait de subir l'examen dans le pays d'origine ne devrait pas prolonger le processus d'immigration.

Les participants titulaires d'un permis ont convenu qu'il était important de s'assurer que les candidats ont atteint un certain niveau de compétences linguistiques au cours du processus d'attribution de permis. Toutefois, ils étaient d'avis que le test ne devrait pas être imposé au début du processus. Les participants de ce groupe ont affirmé qu'il faudrait imposer un test dès le départ pour informer les candidats de leur niveau de connaissances, mais uniquement pour qu'ils soient conscients des défis linguistiques qu'ils devront relever. Les personnes sans permis ont affirmé que le test linguistique initial devrait être axé sur les compétences en lecture et en écriture, puisque celles-ci sont essentielles pour

G

3

arriver au terme du processus d'attribution de permis. Elles ont convenu avec les participants titulaires d'un permis que le test sur les compétences linguistiques à l'oral devait être imposé plus tard dans le processus, pour que les PFGE aient la possibilité de mettre leurs compétences linguistiques en pratique dans un environnement anglais ou français au Canada. Certains ont également laissé entendre que si le test était imposé dans le pays d'origine, les évaluateurs connaissaient leur accent et n'auraient pas de difficultés à les comprendre. Cependant, une fois au Canada, les employeurs pourraient considérer leur accent comme un obstacle linguistique, ce qui ne les avantagerait pas.

Opinions sur le programme de formation

Les avis étaient partagés quant à l'idée d'un séminaire « Travailler au Canada ». Les organismes d'établissement ont reçu très favorablement ce genre de séminaire « général ». Ils ont aussi réagi très positivement à la mise sur pied d'un séminaire ou d'un atelier adapté aux besoins des ingénieurs. Les participants titulaires d'un permis ont affirmé que ce genre de séminaire devrait être facultatif, parce qu'ils n'en tireraient aucun avantage et que ce séminaire ne ferait que prolonger le processus d'attribution de permis pour eux. Les participants sans permis ont affirmé qu'ils voyaient les avantages d'un tel séminaire.

Les participants des deux groupes ont accordé leur appui au séminaire lorsque celui-ci était associé au programme de placement. Ils comprenaient qu'il était important que les personnes jumelées aux employeurs aient les compétences nécessaires pour se mettre en valeur de la meilleure façon possible. Une participante a affirmé que, dans son pays, la culture propre au milieu de travail était telle qu'on était modeste à propos de ses compétences et respectueux à l'égard des employeurs potentiels. Elle a souligné que, au Canada, il est essentiel d'être confiant et ouvert dans les échanges avec les employeurs potentiels à propos des compétences et des capacités. La transition, a-t-elle affirmé, a été difficile pour elle à cet égard.

D'autres participants sans permis ont mentionné que la culture propre au milieu de travail canadien n'était pas différente de celle de plusieurs autres pays dans lesquels ils avaient travaillé. Ils ont aussi fait remarquer que plusieurs sociétés étaient présentes à l'échelle internationale et qu'il était donc plus important de connaître la culture propre au milieu de travail de ces pays que celle des entreprises canadiennes. Les personnes favorables à l'idée ont proposé que les éléments suivants soient inclus dans le séminaire :

- rédaction de la lettre d'accompagnement à l'intention d'un employeur;
- adaptation du curriculum vitæ;
- formation linguistique et connaissance du jargon;
- formation sur la sécurité au travail;
- culture professionnelle (p. ex., l'importance de se présenter au travail à l'heure, de travailler de longues heures et d'être productif, d'être honnête dans les relations d'affaires, etc.);
- orientation en matière de perfectionnement professionnel (c.-à-d., commencer au bas de l'échelle et se faire un plan pour gravir peu à peu les échelons).

Certains participants ont proposé que le séminaire soit donné sur une période de trois mois (pendant la « lune de miel », après l'arrivée de l'immigrant au Canada et lorsque les gens sont enthousiastes, positifs et ont les moyens de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille). D'autres ont fait valoir que ce type de séminaire devait être donné en soirée et la fin de semaine, pour leur permettre d'occuper un « emploi de survie ». Les organismes d'établissement ne demandaient pas mieux que d'aller de l'avant et d'offrir ce programme, avec la participation du CCI, des associations provinciales et des employeurs. Les PFGE n'ont pas exprimé de préférence particulière quant à savoir qui devrait donner la formation.

G

3

Les participants étaient très favorables à ce qu'un programme d'acquisition d'expérience ou de placement soit mis sur pied pour aider les PFGE à obtenir les 12 mois d'expérience canadienne requis sous la supervision d'un ingénieur (après avoir suivi le séminaire « Travailler au Canada »). La plupart des participants ont convenu qu'il faudrait fort probablement offrir aux employeurs une mesure incitative quelconque pour qu'ils participent au programme. Une subvention salariale ou un allègement fiscal encouragerait selon eux fortement les employeurs à participer au programme. Bon nombre de participants tenaient absolument à ce que les personnes qui participent au programme de placement soient rémunérées pour le temps qu'elles

y consacrent, afin qu'elles puissent subvenir à leurs besoins pendant l'acquisition de leurs 12 mois d'expérience canadienne.

De nombreux participants ne possédant pas de permis ont affirmé que le processus d'attribution de permis devrait être modifié immédiatement pour pouvoir profiter des modifications proposées, en particulier du programme de placement. Les participants ont une fois de plus affirmé qu'il était important que le gouvernement travaille en collaboration avec les employeurs afin de veiller à ce que les PFGE acquièrent l'expérience dont elles ont besoin pour s'intégrer au marché du travail canadien.

G

3

Conseil canadien des ingénieurs (CCI) – De la considération à l'intégration, étape II

GROUPES DE DISCUSSION D'HALIFAX – LE MARDI 30 MARS 2004

Introduction

Le 30 mars 2004, deux groupes de discussion et une entrevue ont eu lieu à Halifax, afin de recueillir des commentaires sur un certain nombre de recommandations émises dans le cadre de l'étape II du projet *De la considération à l'intégration*. L'objectif de ce projet, coordonné par le Conseil canadien des ingénieurs (CCI), est de découvrir des façons d'aider les personnes formées en génie à l'étranger (PFGE) à trouver un emploi au Canada et à obtenir un permis d'exercice de la profession (ing. ou P.Eng.) dans la province ou le territoire où elles travaillent. Au total, 21 personnes ont pris part à ces rencontres : sept représentants des groupes d'établissement, un représentant des personnes formées en génie à l'étranger (PFGE) titulaires de permis, ainsi que 13 PFGE ne possédant pas permis.

Aperçu de la discussion

Dans les deux groupes de discussion, les membres se sont montrés disposés à échanger leurs idées sur les recommandations. Dans bien des cas, ils ont aussi fait certaines suggestions en vue d'aider les PFGE à trouver du travail en génie et à obtenir leur permis plus rapidement, tout en maintenant des normes de qualité très élevées pour la profession dans son ensemble. L'entrevue avec un représentant des PFGE titulaires de permis a aussi été très productive; ce dernier a apporté des commentaires précieux sur plusieurs points relatifs aux questions abordées.

Les participants ont appuyé les recommandations relatives à l'amélioration de l'information que reçoivent les PFGE (y compris le choix du moment) sur le processus d'attribution de permis; ils ont aussi fait remarquer que, selon eux, l'information remise aux diplômés à leur arrivée au Canada manquait parfois de cohérence en ce qui concerne la marche à suivre. Beaucoup ont fait remarquer qu'ils avaient le sentiment que le processus d'évaluation des titres de compétences de PFGE était

arbitraire et appliqué sans connaître suffisamment les critères de validité des normes étrangères de scolarité et le contexte de travail dans le domaine du génie à l'étranger. Beaucoup ont dit avoir le sentiment d'un manque de connaissance et de respect (au sein des organismes d'attribution de permis au Canada ou dans d'autres milieux de travail canadiens) à l'égard de la formation, des compétences et des aptitudes que détiennent les PFGE à leur arrivée au Canada. Quant à l'idée d'exiger d'elles un certain seuil en matière de connaissance des langues anglaise et française, avant même qu'elles puissent entamer le processus d'attribution d'un permis, elle a été appuyée par un bon nombre comme moyen de s'assurer qu'elles ont, d'entrée de jeu, une vision réaliste de la durée possible du processus selon leur niveau actuel de connaissances linguistiques. Cependant, quelques participants ont exprimé des inquiétudes du fait qu'il ne faudrait pas que la langue soit utilisée a priori comme outil de sélection des PFGE, car ce serait selon eux injuste d'exiger d'elles un niveau de connaissances linguistiques supérieur à celui qui est jugé acceptable par les responsables de l'immigration.

Quant à la recommandation d'aider les PFGE à satisfaire aux exigences d'attribution de permis au cours des 12 mois d'expérience en milieu de travail au Canada grâce à un programme d'expérience professionnelle, elle a recueilli un appui quasi général. En fait, tant les représentants du groupe d'établissement des immigrants de la Nouvelle-Écosse que celui du Nouveau-Brunswick avaient déjà vécu des expériences dans ce domaine et avaient hâte de partager de l'information sur ce qu'ils avaient retenu du processus. Le programme du groupe de la Nouvelle-Écosse, New Beginnings, gère un programme de placement professionnel de six semaines sans rémunération et fait le lien entre les PFGE et les employeurs locaux ; à la suite de ce programme, l'organisme a déclaré un taux de réussite (c.-à-d., trois mois après la fin du stage)

G

3

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

de près de 100 pour cent d'embauche dans la profession. Le groupe du Nouveau-Brunswick a fait état d'un taux de succès semblable, bien que le programme de cette province s'articule autour de l'expérience avec rémunération grâce à des programmes de subventions salariales à l'échelle provinciale.

Les PFGE ont fait part de leur enthousiasme à l'égard de ce programme d'expérience professionnelle, lequel, selon eux, les amènerait à mieux s'intégrer dans les milieux de travail en génie et à accélérer le processus d'obtention de leur permis d'ingénieur au Canada. On a reconnu que les six mois de ce programme d'expérience professionnelle étaient suffisants pour que les PFGE aient le temps de faire leurs preuves auprès des employeurs et de profiter des avantages du réseautage, alors que trois mois semblaient insuffisants. La question étant posée à la fois aux PFGE et aux organismes d'établissement a mis en évidence le fait que le programme d'expérience professionnelle était un programme de jumelage ne garantissant pas l'embauche à la fin du placement.

Opinions sur les questions relatives à l'information

Sans exception, les participants ont appuyé le fait qu'il faudrait déployer davantage d'efforts pour s'assurer que les PFGE qui envisagent d'immigrer au Canada obtiennent l'information sur le processus d'obtention de permis avant de prendre leur décision d'immigrer. Certains ont affirmé que les PFGE auraient été moins portées à choisir le Canada si elles avaient saisi l'ampleur du processus d'obtention de permis et la durée que cela leur prendrait après leur arrivée pour avoir leur titre d'ing. au Canada et ils pensent que cela pourrait causer des difficultés en matière de politiques canadiennes d'immigration susceptibles d'attirer des travailleurs hautement qualifiés. Ils étaient d'accord sur l'utilisation d'un portail « Se rendre au Canada » sur le site Internet du Canada, avec des liens vers les organismes provinciaux et territoriaux d'attribution de permis. Cependant, ils ont aussi souligné l'importance d'un lien clair sur l'information donnée par le CCI parce que seule une minorité d'immigrants ont une idée de la province ou du territoire

à ils habiteront lorsqu'ils commencent à chercher de l'information sur le site. Ils ont aussi suggéré de créer un lien les dirigeant vers le portail réunissant de l'information sur la Classification nationale des professions du gouvernement du Canada. Il y a eu des réactions mitigées quand il a été question de la clarté et de la qualité de l'information reçue sur le processus d'obtention de permis par ceux qui en cherchaient avant leur arrivée au pays et certains ont affirmé que l'information sur la valeur du processus d'accréditation du CCI (utilisé antérieurement à des fins d'immigration) leur semblait incomplète ou erronée.

Quelques commentaires ont été émis sur le manque d'information disponible à l'intention des PFGE sur le marché de l'emploi pour les ingénieurs au Canada. Ces participants ont mentionné que l'information qui leur avait été donnée par les autorités canadiennes de l'immigration semblait notamment indiquer qu'il y avait au Canada une forte demande pour des ingénieurs, ce qui s'est révélé inexact à leur arrivée. Ils ont aussi ajouté que l'information sur le site en matière de processus d'obtention de permis devrait préciser qu'une PFGE doit s'attendre à subir des examens techniques auprès des organismes d'attribution de permis provinciaux ou territoriaux plutôt que de parler d'une simple « évaluation » (comme c'est le cas actuellement).

De nombreux commentaires ont été formulés à propos du manque de sensibilité de la part des organismes d'attribution de permis en ce qui concerne les demandes des PFGE, d'une part en ce qui a trait à la progression de leurs dossiers, et d'autre part au sujet de certaines hypothèses des organismes d'attribution de permis voulant que les diplômes étrangers en génie ne soient pas d'un aussi bon niveau que ceux qui sont émis au Canada. Les participants ont expliqué qu'une partie des devoirs qui incombent aux organismes d'attribution de permis, lesquels, soit dit en passant, leur imposent des frais de gestion, devraient les amener à se familiariser avec les organismes d'attribution de permis étrangers, les programmes en génie et les établissements d'enseignement à l'étranger, en plus de prendre en considération cette information lorsque les PFGE font une demande d'évaluation de leurs titres de compétence.

G

3

Les points de vue des participants divergeaient sur la pertinence d'obtenir, pour les PFGE, un guichet unique dans les organismes provinciaux et territoriaux; on a fait remarquer qu'il était assez facile d'obtenir des renseignements de la part des organismes d'établissement (qui sont peu nombreux) en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick. Les participants ont affirmé que si une telle recommandation était mise en œuvre, elle risquait de créer davantage de problèmes pour amener les organismes d'attribution de permis à satisfaire aux besoins des PFGE de manière rapide, respectueuse et uniforme.

Les représentants des organismes d'établissement ont fait remarquer qu'ils ont déjà travaillé de près avec les organismes d'attribution de permis provinciaux et territoriaux; c'est la raison pour laquelle ils ne voyaient pas l'avantage d'établir d'autres liens officiels. Au Nouveau-Brunswick, cependant, les groupes d'établissement ont relevé deux problématiques importantes à ce sujet : premièrement, les immigrants ont tendance à s'installer dans un des trois grands centres (Saint-Jean, Moncton ou Fredericton) plutôt que dans un seul, comme en Nouvelle-Écosse; or, l'organisme d'attribution de permis, quant à lui, est situé à Fredericton; deuxièmement, les immigrants qui arrivent à Moncton sont souvent francophones et ont besoin de services dans leur langue, ce que l'organisme d'attribution de permis n'est pas toujours en mesure de leur offrir. De plus, un participant du groupe des PFGE non titulaires de permis a affirmé que l'organisme provincial en Nouvelle-Écosse n'était pas en mesure d'évaluer ses titres de compétence, car ils étaient en français, et il a fallu qu'il les fasse traduire lui-même. Ce participant a souligné que cette situation était inacceptable au Canada, pays officiellement bilingue.

Opinions sur le processus d'attribution de permis

Les PFGE ont appuyé l'idée voulant que le processus d'attribution de permis puisse être entamé dans le pays d'origine. Plus précisément, ils ont dit que ce processus prendrait moins de temps à l'arrivée au Canada si on pouvait procéder à une évaluation de

leurs titres de compétence universitaires pour déterminer s'ils correspondent aux normes canadiennes, avant qu'ils ne quittent leur pays d'origine. Ils ont suggéré qu'une base de données à jour des programmes et établissements d'enseignement en génie étrangers « reconnus » permettrait également d'accélérer le processus d'attribution de permis à leur arrivée. Ils ont aussi affirmé qu'il incombe à l'organisme d'attribution de permis et au CCI de s'assurer d'avoir une parfaite connaissance des programmes et des établissements d'enseignement en génie dans le monde entier et d'en tenir compte dans l'évaluation des titres de compétence des PFGE.

Les participants ont dit avoir été surpris à leur arrivée au Canada de découvrir que l'évaluation des titres de compétence du CCI (exigée auparavant par les autorités de l'immigration canadienne) n'était pas reconnue par les organismes provinciaux d'attribution de permis. Quelques-unes des PFGE ont aussi ajouté que, si une information plus uniforme sur le processus d'attribution de permis dans chaque province et territoire leur était accessible, elles pourraient être tentées de s'établir dans la province ou le territoire où le permis coûte le moins cher. Les participants ont dit que cela militait en faveur de l'instauration d'un processus national d'évaluation. Ils ont aussi aimé l'idée d'une base de données nationale à jour sur les programmes ou établissements d'enseignement en génie « reconnus »; cette base de données pourrait être utilisée régulièrement d'un bout à l'autre du pays dans le cadre des processus qui ont lieu avant l'évaluation. Un autre avantage qui a été soulevé au sujet de l'évaluation des titres de compétence avant l'immigration était qu'elle permettrait aux PFGE de travailler en collaboration avec l'association des ingénieurs de leur pays d'origine, pour obtenir des réponses de la part des organismes d'attribution de permis du Canada et pour faire traduire leurs documents, ce qui leur permettrait, selon eux, de gagner du temps lors du processus.

G

3

Quelques PFGE pensaient qu'il serait bon de faire évaluer leurs diplômes avant leur arrivée au Canada, mais que, pour que les résultats ne varient pas, il serait judicieux que cette évaluation soit faite par les mêmes personnes et qu'elles utilisent pour ce faire le même processus d'évaluation. Les participants en question ont dit que le processus d'évaluation devrait être révisé et modifié. Par exemple, de nombreux participants ont dit que les organismes d'attribution de permis devraient, à des fins d'évaluation, soumettre les PFGE qui possèdent un certain nombre d'années (p. ex., cinq ans) d'expérience étrangère à un processus d'entrevue plutôt que de leur faire subir des examens techniques, prétendant que même des professionnels chevronnés ayant reçu leur formation en génie au Canada auraient de la difficulté à obtenir leur permis, plusieurs années après l'obtention de leur diplôme s'ils devaient subir des examens écrits théoriques en génie. De plus, quelques participants ont mentionné avoir l'impression que les organismes d'attribution de permis n'évaluaient pas l'ensemble de leur formation, notamment celle que les PFGE auraient pu acquérir après le premier cycle, parce que l'évaluation couvrait uniquement celle du premier cycle correspondant au baccalauréat.

Les participants ont fait remarquer que le temps consacré à suivre les cours techniques et à étudier en vue des examens correspondants exigeait énormément d'efforts en raison du fait qu'ils devaient aussi occuper un emploi pour survivre. Finalement, ils étaient d'accord pour dire que le temps passé à suivre des cours en génie au Canada les empêchait de développer d'autres compétences, notamment apprendre un nouveau logiciel ou améliorer leurs connaissances linguistiques, etc.

Les participants étaient moins convaincus de l'utilité de subir un examen sur l'exercice de la profession (EEP) dans leur pays d'origine, faisant remarquer qu'en fin de compte, ce dernier n'était ni cher, ni long, ni difficile et ne représentait qu'une simple étape dans le processus global de leur attribution de permis. Toutefois, certains ont dit qu'il serait bon que les PFGE puissent avoir le choix de subir cet examen avant leur arrivée au Canada.

Par contre, les points de vue divergeaient sur les exigences linguistiques en anglais ou en français,

quant au niveau acceptable dont les PFGE doivent faire la preuve avant de pouvoir entamer les démarches d'obtention de permis auprès de l'association professionnelle provinciale ou territoriale. Tandis que presque toutes les PFGE s'entendaient sur l'insuffisance de l'évaluation des compétences linguistiques par l'immigration canadienne pour déterminer si une personne est apte à communiquer ou à interagir efficacement en anglais dans un milieu de travail, elles hésitaient cependant à suggérer que cette évaluation soit un critère de sélection initial en vue d'entamer le processus d'obtention de permis. Par contre, ils étaient d'accord pour dire que si les compétences en communication des PFGE étaient évaluées d'entrée de jeu, les personnes sauraient peut-être mieux à quoi s'attendre en ce qui a trait à la durée des démarches et du processus d'obtention de permis. Certains ont relevé un sentiment de frustration perpétuelle devant le cercle vicieux consistant à devoir améliorer leur connaissance de l'anglais pour pénétrer sur le marché du travail, car ils ont des difficultés à y pénétrer précisément en raison du manque de ces mêmes compétences linguistiques.

Opinions sur le programme de formation

Les groupes ont réagi plus ou moins de la même manière devant l'idée d'un séminaire « Travailler au Canada ». Les représentants des organismes d'établissement ont affirmé que de tels séminaires, conçus à l'intention des PFGE, seraient très utiles. Actuellement les organismes d'établissement ont des séminaires qui ressemblent à cette formule, mais dont l'utilité pour les PFGE peut être limitée parce qu'ils ne sont pas taillés sur mesure pour les besoins précis du travail et de la culture propre à la profession d'ingénieur, ou des codes et jargons utilisés en génie. Les représentants des organismes d'établissement ont expliqué qu'ils font souvent appel à un conférencier de l'organisation provinciale une fois qu'ils ont réuni assez de PFGE désireuses d'immigrer dans leur province. Toutefois, les participants du Nouveau-Brunswick ont soulevé les mêmes difficultés à l'égard du fait que l'association de cette province leur est moins accessible à l'extérieur de Fredericton et dans leur langue.

G

3

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

La plupart des participants du groupe des PFGE et des organismes d'établissement ont reconnu l'utilité d'un séminaire destiné aux PFGE, car on pourrait mettre l'accent sur les besoins des particuliers, ainsi que sur les besoins de la profession. Ceci étant dit, les participants se sont dits satisfaits de certains services qui leur avaient été offerts et qui les avaient beaucoup aidés, notamment des séminaires d'ordre général sur la manière de rédiger un curriculum vitæ et une lettre de présentation. En fait, plusieurs participants qui avaient appris l'anglais au Royaume-Uni ont confirmé l'utilité de ces services, affirmant que la langue plus détendue en usage au Canada nécessitait une certaine adaptation.

En ce qui concerne le type d'organismes susceptibles de donner un séminaire « Travailler au Canada », de nombreux participants ont laissé entendre que les initiatives devraient être faites en collaboration entre les employeurs, le CCI, les organismes d'attribution de permis, les organismes d'établissement et les gouvernements. Cependant, ils ont dit que les organismes d'attribution de permis et le CCI devraient tenir les premiers rôles, avec l'appui du gouvernement, soutenant que les organismes d'établissement ne saisissent pas toutes les particularités de la profession d'ingénieur pour être en mesure de diriger un séminaire qui s'adresse en particulier aux PFGE. Au Nouveau-Brunswick, la difficulté de donner un tel séminaire, ainsi qu'un programme d'expérience professionnelle, découle du fait que les immigrants ont tendance à se rendre dans un des trois grands centres et qu'ils ne vivent donc pas tous au même endroit. Les organismes d'établissement ont suggéré des pistes à explorer, notamment le recours à des outils en ligne ou des conférences téléphoniques pour donner de façon efficace ce genre de programme.

Les participants ont appuyé massivement l'idée qu'on mette sur pied un programme d'expérience professionnelle ou de placement afin d'aider les PFGE (celles qui ont participé à un séminaire « Travailler au Canada ») à avoir accès aux 12 mois d'expérience canadienne requise sous la supervision d'un détenteur du titre d'ingénieur, en vue de l'attribution d'un permis. (Bien que

les avis étaient partagés quant à savoir si ce programme devrait être financé par le gouvernement ou l'employeur, on a toutefois convenu que les PFGE devraient être rémunérées durant le programme d'expérience professionnelle et que les gouvernements devraient offrir des mesures incitatives aux employeurs (p. ex., des crédits d'impôt) pour encourager ces derniers à embaucher des PFGE dans le cadre de programmes de placement professionnel ou comme membres permanents de leur personnel. Les participants ont aussi mentionné que de tels programmes pourraient être mis sur pied en collaboration par un certain nombre d'intervenants, y compris les employeurs, les organismes d'attribution de permis et le CCI.

En ce qui a trait à la durée du programme d'expérience professionnelle, la plupart des participants ont affirmé qu'il devrait être de six mois, ajoutant que cette période était suffisante pour que les PFGE puissent démontrer leurs compétences à leur employeur. Ils ont précisé qu'une période de trois mois était toutefois insuffisante pour ce faire. D'autres ont suggéré que la période ne soit pas définie d'avance, mais dépende des besoins des employeurs (c.-à-d., selon que les projets sont à plus court ou à plus long terme). Encore une fois, certains participants se sont opposés à ce que les PFGE paient des frais pour participer à ce genre de programmes, tandis que d'autres ont laissé entendre que si les personnes recevaient un salaire, elles accepteraient de payer des frais minimes pour le service de placement. Néanmoins, tous les PFGE étaient d'accord pour dire que les personnes placées devraient recevoir un salaire au cours de l'expérience sur le marché du travail. Les participants ont vu un autre avantage au programme d'expérience professionnelle, soit la possibilité de réseautage et de création de liens, ce qu'ils considèrent comme essentiel au cours de leur recherche d'emploi à long terme.

Les organismes d'établissement, qui, tous, étaient d'accord pour souligner l'importance d'un programme d'expérience professionnelle, avaient eu recours à des approches différentes. En Nouvelle-Écosse, le principal organisme d'établissement gère

G

3

un programme de placement sans rémunération de six semaines pour les nouveaux immigrants qualifiés, y compris les PFGE. L'organisme en question a signalé que trois mois après la fin du programme, la presque totalité des PFGE obtenait un emploi rémunéré, soit auprès de l'employeur chez qui elles avaient été placées ou auprès d'un autre employeur de leur région. Au Nouveau-Brunswick, on a recours aux programmes de subventions salariales du gouvernement provincial pour encourager les employeurs à embaucher des immigrants qualifiés, notamment des PFGE. L'organisation a aussi fait rapport de taux d'emploi très élevés après le programme. On a reconnu que des approches différentes peuvent fonctionner différemment d'une province à l'autre et même d'une région à l'autre dans la même province.

Autres points importants

Les participants ont présenté d'autres idées pour aider les PFGE à s'intégrer plus rapidement sur le marché du travail canadien, y compris :

- suivre les PFGE pour savoir si leur réussite à obtenir un emploi est influencée ou non par leur décision d'obtenir le titre d'ing.;

- veiller à ce qu'un organisme soit chargé de défendre les droits des ingénieurs au Canada, et sur le marché du travail;
- renseigner les PFGE sur les opinions des employeurs quant à l'embauche de PFGE, déterminer s'ils en ont embauché ou non par le passé, afin de savoir quels sont les obstacles;
- l'éducation des membres des conseils d'évaluation à propos de la validité des diplômes internationaux en génie et de l'appartenance à des associations d'ingénierie internationales;
- faire participer des PFGE bien établies à des comités qui évaluent les titres de compétence, surtout si elles ont une connaissance directe du cadre éducatif et professionnel du pays d'origine de la PFGE soumettant une demande;
- faire collaborer les PFGE avec les organismes provinciaux en tant que ressources pour mieux expliquer aux PFGE arrivant au Canada le processus d'attribution des permis;
- ajouter un ordiogramme du processus d'attribution de permis sur le site du CCI.

G

3

Conseil canadien des ingénieurs (CCI) – De la considération à l'intégration, étape II

GROUPES DE DISCUSSION DE MONTRÉAL – LE MERCREDI 31 MARS 2004

Introduction

Le 31 mars, trois groupes de discussion ont été formés à Montréal afin de recueillir des commentaires sur un certain nombre de recommandations émises au cours de l'étape II du projet *De la considération à l'intégration*. L'objectif de ce projet, coordonné par le Conseil canadien des ingénieurs (CCI), est de découvrir des façons d'aider les personnes formées en génie à l'étranger (PFGE) à trouver un emploi et à obtenir un permis d'exercice de la profession (ing. ou P.Eng.) dans la province ou le territoire où elles travaillent. Au total, 29 personnes ont pris part à ces groupes de discussion à Montréal : six représentants des groupes d'établissement, 12 PFGE titulaires de permis et 11 PFGE ne possédant pas de permis.

Aperçu de la discussion

Dans tous les groupes de discussion, les participants se sont montrés intéressés à la discussion et ont volontiers fait part de leurs points de vue sur les recommandations. Ils ont aussi proposé des idées pour aider les PFGE à trouver un emploi dans le domaine du génie et à obtenir un permis plus rapidement, tout en maintenant des normes de qualité élevées pour l'ensemble de la profession. Selon le point de vue des participants, il est évident qu'il faut prendre des mesures sans tarder pour redresser la situation actuelle, qu'ils ont décrite comme défavorable pour l'ensemble des parties : les PFGE, les Canadiens, ainsi que l'économie du pays.

Les participants ont appuyé les recommandations sur l'amélioration de l'information que les PFGE reçoivent (y compris le choix du moment) sur le processus d'attribution de permis. Les participants du groupe des PFGE titulaires de permis ont affirmé que l'information qu'ils avaient reçue était utile et exacte, mais incomplète. Les participants du groupe des PFGE ne possédant pas de permis – il s'agissait dans l'ensemble d'immigrants nouvellement arrivés au Canada – ont affirmé que l'information était exacte et assez complète, mais se sont dits surpris

à leur arrivée de se rendre compte de la durée du processus. Bon nombre de PFGE avaient dû payer pour obtenir une « évaluation non officielle » de leurs titres de compétences par l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ), et ces mêmes personnes ont avoué leur surprise à leur arrivée au Canada en découvrant qu'elles devaient pratiquement recommencer à zéro le processus d'attribution de permis.

Beaucoup d'entre elles ont aussi reconnu que le processus d'évaluation des titres de compétence qu'elles détiennent était appliqué sans une connaissance suffisante des programmes et des établissements d'enseignement à l'étranger ou du milieu du travail des ingénieurs.

Quant à l'idée d'exiger des PFGE qu'elles atteignent un certain seuil de connaissances linguistiques en anglais ou en français avant même d'entamer le processus d'attribution d'un permis, elle a été appuyée par un bon nombre de participants comme moyen de s'assurer que les personnes ont, d'entrée de jeu, une vision réaliste de la durée que pourrait prendre le processus étant donné leur niveau de compétences linguistiques. Cependant, de nombreux participants ont exprimé des inquiétudes sur le fait qu'on ne devrait pas prendre la langue a priori comme outil de sélection. Quelques-uns ont ajouté qu'en raison du fait que c'est dans l'exercice de la profession qu'ils pourraient améliorer leur niveau de compétences linguistiques, par exemple grâce aux travaux de cours exigés dans le processus d'attribution d'un permis, ce serait alors injuste d'utiliser la langue comme outil de sélection. De plus, les PFGE ont dit que puisque l'anglais était la langue d'usage de nombreuses entreprises situées au Québec, il fallait en tenir compte dans le contexte général de l'évaluation linguistique des PFGE qui cherchent à s'installer au Québec.

C'est la recommandation relative à l'idée d'aider les PFGE à satisfaire à l'exigence d'obtenir 12 mois d'expérience de travail au Canada grâce

G

3

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

à un programme d'expérience professionnelle qui a recueilli le plus d'appui. Les participants ont affirmé que cette idée était la plus pratique et la plus avantageuse de toutes et qu'elle leur permettait d'accélérer le processus d'intégration au marché du travail canadien et à la profession d'ingénieur. Ils ont tout particulièrement souligné le besoin de participer à tout nouveau programme, y compris un séminaire « Travailler au Canada », afin de créer des liens solides avec des employeurs.

Opinions sur les questions relatives à l'information

Les participants étaient favorables à l'idée de s'assurer que les PFGE obtiennent de l'information complète et exacte sur le processus d'attribution de permis à leur arrivée au Canada et ils ont affirmé que cela devrait faire partie intégrante du processus de l'immigration. Ils ont appuyé l'idée d'utiliser le portail du site Internet du gouvernement du Canada « Se rendre au Canada » et de créer des liens vers les organismes d'attribution de permis ; par contre, ils ont souligné que les autorités de l'immigration des missions canadiennes ont aussi besoin d'avoir à leur disposition de l'information sur papier pour les PFGE qui envisagent d'immigrer. Les participants ont dit qu'il fallait aussi verser dans le site de l'information, notamment sur la Classification nationale des professions, de même qu'une description détaillée des compétences nécessaires pour bien fonctionner dans le milieu de travail des ingénieurs au Canada. D'autres suggestions ont été faites concernant l'information qui devrait être disponible, notamment des modèles ou des renseignements clairs expliquant avec précision aux PFGE quelle est la documentation requise et le format des documents qu'ils devraient apporter avec eux au Canada. Certains, par exemple, ont affirmé qu'un bon nombre de PFGE arrivent sans avoir eu d'information suffisante sur les documents relatifs à la reconnaissance d'aptitudes professionnelles, et elles sont obligées de remédier à la situation à leur arrivée (ce qui peut s'avérer un long processus). Par ailleurs, les participants ont admis qu'il était impossible de tout verser dans le site Web parce que l'évaluation de chaque PFGE se fait de façon individuelle.

En général, les participants étaient favorables à l'idée d'un guichet unique dans les organismes provinciaux ou territoriaux. Les représentants des organismes d'établissement ont dit qu'il serait utile de créer des liens plus étroits entre l'OIQ et leurs organismes. Ils étaient d'accord pour offrir un service d'orientation cependant, ils ont fait remarquer que si la demande pour leurs services augmentait de façon importante, il faudrait qu'ils puissent recourir à des ressources supplémentaires pour y répondre. De plus, des représentants des groupes d'établissement ont exprimé un manque de sensibilité de la part de l'OIQ face à leurs demandes ou à celles des PFGE.

Opinions sur le processus d'attribution de permis

Tant les PFGE détentrices de permis que celles qui n'en n'ont pas ont appuyé l'idée de permettre d'entamer le processus d'attribution de permis dans leur pays d'origine. Elles ont notamment dit que le processus d'attribution de permis à leur arrivée au Canada prendrait moins de temps si les PFGE pouvaient obtenir une évaluation avant de quitter leur pays pour savoir si leurs titres de compétence satisfont aux exigences des normes canadiennes ou y correspondent. Comme on l'a mentionné plus haut, tandis qu'un grand nombre avait déjà payé pour une « évaluation officieuse » de la part de l'OIQ avant de quitter leur pays d'origine, ils souhaitaient obtenir une évaluation plus formelle qui leur aurait donné davantage d'information sur les obligations éventuelles à remplir ou sur les titres de compétence manquants, y compris l'information sur les travaux de cours, ainsi que sur le nombre et le type d'exams techniques qui les attendaient à leur arrivée. Comme autre façon d'accélérer le processus d'attribution de permis à l'arrivée, on a appuyé massivement l'idée d'une base de données mise à jour régulièrement et regroupant les programmes et les établissements d'enseignement en génie à l'étranger déjà « reconnus », et les participants ont souligné que, vu la mondialisation, les organismes d'attribution de permis devraient être en mesure de recueillir relativement facilement tous les renseignements sur les programmes étrangers.

G

3

De nombreuses PFGE, titulaires ou non de permis, ont dit qu'elles aimeraient même avoir la possibilité de se préparer et de subir leurs examens techniques dans leur pays d'origine. Approfondissant la question, bon nombre d'entre elles parmi les participants ne possédant pas de permis – dont parmi elles, un grand nombre avait amorcé le processus d'examens techniques – ont remis en question l'utilité du processus d'examen technique, soutenant que sa réussite ne prouvait pas qu'une personne possède les compétences nécessaires à l'emploi. Le meilleur indicateur de compétences à exercer la profession d'ingénieur au Canada repose, selon eux, sur l'expérience et sur un ensemble de compétences précises et qu'en conséquence, l'évaluation d'une PFGE devrait reposer sur ces mêmes critères. Les participants ont exprimé un grand sentiment de frustration devant le fait que l'expérience acquise dans leur pays d'origine ne valait rien au Canada, et ce, même si des points supplémentaires leur avaient été accordés dans le processus d'immigration précisément en raison de leur expérience. Beaucoup ont raconté qu'ils avaient le sentiment de perdre une partie de leurs compétences et de reculer sur le plan professionnel en raison du manque de reconnaissance de l'expérience acquise à l'extérieur du pays. Ils ont défendu l'idée qu'il fallait mettre l'accent sur le transfert dans la société canadienne des nombreuses compétences acquises à l'étranger par les PFGE.

Les participants étaient aussi favorable à laisser le choix aux PFGE de subir l'examen sur l'exercice de la profession dans leur pays d'origine, bien que quelques-uns aient fait remarquer que cette initiative pourrait représenter une difficulté parce que les PFGE ont besoin de vivre et de travailler dans un milieu canadien pour être en mesure d'apprendre ce qu'elles doivent savoir pour exercer au Canada. Certains ont toutefois appuyé l'idée de faire leur préparation à l'étranger et qu'il serait important pour eux d'avoir accès à de l'information sur les lois canadiennes ou sur d'autres documents en ligne pour favoriser leur préparation. Les participants voulaient s'assurer que l'exigence de subir l'examen dans le pays d'origine n'était pas obligatoire, parce que parmi les PFGE qui viennent au Canada, certaines décident qu'après tout, elles ne veulent

pas subir le processus d'attribution de permis, et qu'en conséquence, elles n'auraient plus besoin de passer l'examen sur l'exercice de la profession. La plupart des participants ont dit que l'examen lui-même était un examen très important conçu pour vérifier qu'ils connaissent le cadre juridique et déontologique du travail au Canada.

Les opinions divergeaient sur l'exigence voulant que les PFGE fassent la preuve d'un certain niveau de compétences linguistiques en anglais ou en français avant d'entamer le processus d'attribution d'un permis auprès des associations/ordre provinciaux et territoriaux. Cependant, tous étaient d'accord quant à l'exigence selon laquelle le fait de demander aux PFGE d'atteindre un niveau de maîtrise plus élevé que celui qui est requis par l'immigration constituait une demande raisonnable. Cependant, ils étaient inquiets du fait que cette exigence puisse constituer un critère de sélection puisqu'apprendre une langue ne se fait pas en lisant des livres ni de façon théorique, et qu'en conséquence, il faut pouvoir pratiquer la langue. Sur cette question, empêcher des candidats de faire une demande en raison de leur manque actuel de connaissances de la langue constituerait une injustice à l'égard de ceux qui ne viennent pas de pays où ils ont eu des occasions d'apprendre et de pratiquer la langue. Quelques participants ont aussi souligné que, si un certain type d'évaluation spécifique des compétences devait être exigé, il faudrait que toutes les PFGE puissent avoir accès à des installations de contrôle (c.-à-d., qu'elles ne soient pas limitées à une région).

Un autre domaine de compétences linguistiques pour lequel plusieurs ont manifesté une inquiétude est le fait que la vie au Québec, bien qu'elle se déroule en grande partie en français, exige également l'usage de l'anglais, notamment dans le milieu de travail des ingénieurs. Ils ont soutenu qu'il faudrait aborder ce besoin de maîtrise des deux langues lors du processus d'attribution d'un permis, ne serait ce que pour s'assurer que les PFGE qui immigrent au Québec soient conscientes qu'elles auront également besoin d'apprendre et de parler l'anglais.

G

3

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

Opinions sur le programme de formation

L'idée d'un séminaire « Travailler au Canada » a donné lieu à des réactions mitigées. Les représentants des organismes d'établissement ont dit qu'un séminaire conçu à l'intention des PFGE serait utile à condition qu'il serve de lien entre ces dernières et les employeurs. Les personnes formées en génie à l'étranger étaient d'accord pour dire qu'un séminaire comme celui-ci devrait être appliqué aux situations, axé sur la pratique et orienté vers les besoins des employeurs (p. ex., grâce à des visites virtuelles dans des entreprises qui emploient des ingénieurs, à des discussions avec des administrateurs de RH de sociétés importantes qui engagent des ingénieurs, etc.). On a fait d'autres suggestions sur le contenu de ce genre de séminaires, notamment en matière de gestion de projet, de lois du travail au Canada, ainsi que des séminaires portant sur des questions de communication, voire même sur des questions techniques en matière de normes dans le secteur des logiciels du secteur canadien du génie.

Les participants ont accueilli favorablement l'idée qu'on élabore un programme d'expérience professionnelle ou de placement dans le but d'aider les PFGE (une fois qu'elles ont participé à un séminaire « Travailler au Canada ») à obtenir les 12 mois exigés d'expérience de travail sur le marché canadien sous la supervision d'un détenteur du titre d'ingénieur en vue de l'attribution d'un permis. Les opinions divergeaient toutefois quant à savoir si un tel programme devrait ou non faire l'objet d'une rémunération. Quelques-uns ont manifesté des préoccupations face à une réticence éventuelle du gouvernement à mettre sur pied un programme de placement rémunéré pour les milliers de PFGE qui arrivent chaque année; cela ne leur semblait pas très réaliste d'avoir de telles attentes. D'autres se préoccupaient du fait que, si les employeurs devaient payer un salaire, il serait difficile au départ de les amener à participer au programme. Ils ont soutenu que certaines mesures incitatives – soit le paiement de la couverture d'assurance des PFGE, des crédits d'impôt ou de petites subventions salariales pour une période de temps donnée – devraient contribuer à amener les employeurs à participer au programme. Cependant, certains se

sont dits préoccupés du fait qu'il faudrait qu'il y ait des mesures de protection pour s'assurer que les employeurs ne puissent profiter des services d'une PFGE année après année sans jamais en engager une seule, mais simplement pour obtenir les incitatifs économiques. Dans le même ordre d'idées, les trois groupes ont atteint un consensus sur le programme de placement lequel devrait, à la fin du processus, inclure une évaluation écrite des compétences des PFGE; l'employeur lui-même ou une tierce partie pourrait les évaluer et cette évaluation pourrait leur servir dans leur recherche d'emploi à long terme.

En ce qui a trait à la durée du programme d'expérience professionnelle, il ne devrait pas dépasser trois mois si les PFGE ne sont pas rémunérées, car ces dernières ne pourraient pas se permettre de travailler au-delà de trois mois sans salaire. Par contre, la majorité a affirmé qu'un minimum de six mois et préférablement d'une année complète de travail rémunéré serait idéal. Ils ont expliqué que les trois premiers mois permettraient de s'acclimater au milieu du travail et aux besoins de l'employeur, et qu'après trois mois, ils seraient vraiment en mesure de prouver leur valeur à leur employeur. Les participants ont également vu un autre avantage au programme d'expérience professionnelle : les possibilités de réseautage et de mentorat essentielles selon eux à leur recherche d'emploi à long terme.

Pour ce qui est du genre d'organisation qui pourrait donner un séminaire lié à un programme d'expérience professionnelle, bon nombre de participants ont dit que les organismes d'attribution de permis (qui ont des liens avec les employeurs) devaient jouer un rôle de premier plan et travailler en collaboration avec le gouvernement et les organisations d'établissement (ces dernières ont des liens avec les immigrants et connaissent bien leurs besoins). Les participants du groupe des organismes d'établissement ont aussi suggéré qu'on organise une table ronde multilatérale pour rassembler les divers groupes en vue de déployer des efforts communs pour offrir un programme conjoint d'expérience professionnelle/séminaire. Les opinions étaient partagées quant au choix du meilleur moment pour offrir ce

G

3

Annexe G : Constatations des groupes de discussion

programme; on se demandait s'il devrait être offert à l'arrivée des PFGE ou seulement après la réussite des examens techniques et après l'obtention d'un permis par l'OIQ. Certains ont dit que si le programme était offert dès l'arrivée des PFGE, l'expérience de travail pourrait être gaspillée si une personne décidait de ne pas subir les examens techniques. D'autres ont affirmé qu'un tel programme devrait pouvoir se faire parallèlement aux études en vue des examens techniques, si leur charge de travail le leur permettait (p. ex., s'ils devaient subir seulement un ou deux examens).

Personne n'a appuyé l'idée de frais de participation pour suivre le séminaire et bon nombre de participants ont fait remarquer que les immigrants subissent déjà des pressions financières suffisantes. Cependant, la plupart a trouvé acceptable l'idée que les PFGE payent elles-mêmes des frais minimes de service, peut-être en différé, permettant de faire les arrangements nécessaires à leur placement (ainsi que la supervision continue de leur progrès et les démarches soutenues visant la participation des employeurs). Bon nombre de participants ont noté qu'il incombait à la fois aux gouvernements et aux organismes d'attribution de permis d'aider les PFGE à s'intégrer au milieu de travail canadien. Ils ont expliqué, qu'après tout, les gouvernements les avaient attirés au Canada sous prétexte qu'actuellement, on demandait des compétences comme les leurs (et ces gouvernements ont même reconnu les compétences des PFGE en les désignant par le titre

d'ingénieur dans les formulaires d'immigration), alors que, de leur côté, les organismes d'attribution de permis fixaient les règles du jeu en leur demandant de subir un processus d'attribution de permis.

Autres points importants

De plus, les participants ont soulevé quelques idées sur d'autres façons d'aider les PFGE à s'intégrer plus rapidement au marché du travail, notamment sur :

- les salons de l'emploi rassemblant les PFGE et les employeurs, pour que ces derniers puissent étudier des CV et rencontrer des PFGE pour évaluer leur potentiel;
- l'accès, par un site Web, aux lois et codes qui concernent le génie (p. ex., lois environnementales);
- des renseignements supplémentaires sur le marché du travail et sur la demande pour des ingénieurs dans les milieux de travail canadien et québécois;
- la recherche sur la situation des PFGE arrivés au Canada au cours des dernières années qui permettrait de déterminer jusqu'où elles ont réussi à s'intégrer et quelles sont les difficultés avec lesquelles elles sont encore aux prises, de manière à ce qu'on ne répète pas constamment les mêmes erreurs.

G

3

Annexe G : Constatations des groupes de discussion