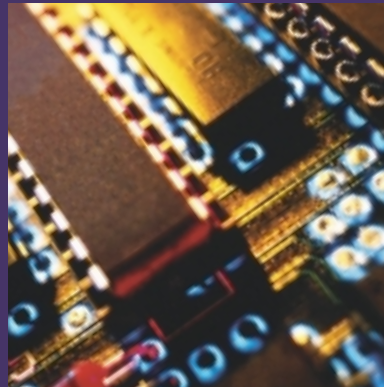


De la considération à l'intégration

PLAN DE MISE EN ŒUVRE
DES RECOMMANDATIONS



Rapport de la mise en œuvre des recommandations visant
à aider les personnes formées en génie* à l'étranger
à s'intégrer dans la profession d'ingénieur du Canada
et dans la population active



CONSEIL CANADIEN DES INGÉNIEURS
CANADIAN COUNCIL OF PROFESSIONAL ENGINEERS

Préparé par :
comité directeur du projet *De la considération à l'intégration*

Numéro ISBN 1-894284-21-6

Première publication : novembre 2004
© Copyright – Conseil canadien des ingénieurs, 2004

**Le terme « génie » est une marque officielle détenue par le Conseil canadien des ingénieurs.*

Canada Ce projet est financé par le Gouvernement du Canada par l'entremise
du Programme reconnaissance des titres de compétence étrangers.

Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne constituent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Table des matières – Plan de mise en œuvre des recommandations

Sommaire	3
1.0 Contexte	4
2.0 Recommandations	5
3.0 Objectifs et méthodologie de la consultation	7
4.0 Résultats des consultations – Agences d'aide aux immigrants	8
5.0 Résultats des consultations – Membres de la collectivité du génie et conseils sectoriels	10
6.0 Résultats des consultations – Organismes de réglementation	11
7.0 Initiatives des agences d'aide aux immigrants	13
8.0 Initiatives connexes des organismes d'attribution de permis et du CCI	15
9.0 Mise en œuvre des recommandations	17
10.0 Activités de communications à ce jour	22
Annexe A: Participants aux séances en table ronde	25

Sommaire

Depuis longtemps, le Canada accueille des immigrants et depuis presque aussi longtemps, la profession d'ingénieur de notre pays délivre des permis d'exercice aux personnes formées en génie à l'étranger (PFGE). Or, au cours des dernières années, on a eu vent d'un nombre grandissant de reportages véhiculés par les médias ainsi que des commentaires de particuliers au sujet de PFGE qui sont incapables d'obtenir un permis ou un emploi d'ingénieur au Canada. Le Conseil canadien des ingénieurs (CCI) et ses membres – les organismes d'attribution de permis provinciaux et territoriaux – prennent ces enjeux très au sérieux et c'est pourquoi ils ont lancé le projet *De la considération à l'intégration*.

Le projet *De la considération à l'intégration*, entièrement financé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), est un projet en trois étapes. Au cours de l'étape I, le travail a consisté à comprendre le cheminement des PFGE, à examiner les procédures d'attribution de permis d'ingénierie en vigueur dans les provinces et territoires et à recueillir des renseignements auprès de ceux qui travaillent avec les PFGE ou qui les embauchent. À l'étape II, le comité directeur a analysé l'information recueillie, déterminé les lacunes du processus d'intégration à combler et a commencé à obtenir un consensus sur les solutions possibles. Durant l'étape III, les organismes d'attribution de permis d'ingénierie et le CCI comptent collaborer avec des partenaires afin de mettre en œuvre les 17 recommandations issues de l'étape II, qui ont été approuvées à l'unanimité par le conseil d'administration du CCI, au cours de son assemblée générale annuelle, en mai 2004.

Les difficultés auxquelles sont confrontées les PFGE vont de la langue et des barrières culturelles au problème de l'obtention d'un permis et d'un emploi. Par conséquent, les recommandations du projet *De la considération à l'intégration* ont une portée considérable. Dès le départ, le principal résultat attendu du projet était l'établissement d'un

cheminement clair, énonçant la façon dont chacune des recommandations serait mise en œuvre et les liens étroits existant entre elles. Dans ce but, nous avons tenu une série de tables rondes avec des organismes d'aide aux immigrants, des conseils sectoriels et des membres de la collectivité du génie. Nous avons également sollicité des commentaires de la part des organismes d'attribution de permis.

Les sessions avec les agences d'aide aux immigrants ont permis de reconnaître que le plus grand défi pour la réalisation des recommandations était la pénurie de ressources financières et humaines. Elles ont toutefois souligné que la meilleure façon de relever ce défi était d'établir des partenariats avec d'autres et de mettre à profit le travail déjà en marche. Elles ont fait ressortir l'importance de la participation des employeurs, le besoin d'une plus grande coordination entre les programmes afin d'éviter le chevauchement et le rôle essentiel que joue la langue pour permettre à la PFGE de trouver et de conserver un emploi et d'obtenir le permis d'exercice. Bien qu'aucun groupe en particulier n'ait manifesté le désir (ni la capacité) de diriger la mise en œuvre de quelle que recommandation que ce soit, ils ont tous exprimé leur appui ainsi que leur volonté de jouer un rôle dans l'exécution.

Les discussions avec une plus grande partie des membres de la collectivité du génie indiquent que ceux-ci accueillent cette initiative avec beaucoup d'enthousiasme, mais que même si les résultats du travail du CCI les intéressent au plus haut point, ils n'ont pas suffisamment de ressources pour s'y impliquer davantage.

En ce qui concerne les organismes d'attribution de permis provinciaux et territoriaux, bien qu'aucun n'ait manifesté l'intention de jouer un rôle prépondérant à l'échelle nationale, tous continuent d'appuyer l'initiative et on constate une volonté de collaborer avec les partenaires sur sa mise en œuvre. En effet, certains projets sont déjà en marche, à l'appui des 17 recommandations du projet, parmi lesquels, un

permis provisoire offert dans trois et bientôt quatre zones de compétence, et un programme exhaustif études/travail offert au Manitoba. Les connaissances acquises dans le cadre de tous ces projets seront partagées avec les organismes d'attribution de permis.

D'après ces commentaires et les projets actuellement en cours, nous recommandons à chacun des organismes d'attribution de permis de mettre

individuellement en application certaines des recommandations tandis que le CCI dirigera ou coordonnera la mise en œuvre des autres. D'autres recommandations nécessitent toujours le soutien d'un éventuel secrétariat. Les détails des prochaines étapes à suivre se trouvent à la section 9.0 du présent rapport.

1.0 Contexte

Depuis longtemps, le Canada accueille des immigrants et depuis presque aussi longtemps, la collectivité du génie de notre pays délivre des permis d'exercice aux personnes formées en génie à l'étranger (PFGE). Or, au cours des dernières années, on a eu vent d'un nombre grandissant de reportages véhiculés par les médias ainsi que des commentaires de particuliers au sujet de PGFE devenus chauffeurs de taxis, livreurs de pizza ou travaillant dans la vente au détail parce qu'elles avaient été incapables d'obtenir un permis ou un emploi d'ingénieur au Canada.

Le Conseil canadien des ingénieurs (CCI) et ses membres – les organismes de réglementation provinciaux et territoriaux – prennent ces enjeux très au sérieux et convenaient à l'unanimité, l'automne 2002, de ce qui suit :

La profession devrait collaborer afin de faciliter l'intégration des personnes formées en génie à l'étranger au sein de la profession, en veillant à ce qu'elles puissent obtenir leur désignation ing. plus rapidement et plus facilement, sans que nous ayons à abaisser les normes d'admission ni à compromettre la sécurité du public.

C'est pourquoi ils ont lancé le projet *De la considération à l'intégration*, une initiative destinée à examiner le cheminement des PFGE depuis le moment où elles songent à venir au Canada,

jusqu'à leur intégration au sein de la collectivité du génie. Le projet *De la considération à l'intégration*, entièrement financé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), est un projet en trois étapes. Au cours de l'étape I, le travail a consisté à comprendre le cheminement des PFGE, à examiner les procédures d'attribution de permis d'ingénierie en vigueur dans les provinces et territoires et à recueillir des renseignements auprès de ceux qui travaillent avec les PFGE ou qui les embauchent. À l'étape II, le comité directeur a analysé l'information recueillie, déterminé les lacunes du processus d'intégration et a commencé à obtenir un consensus sur les solutions possibles. Durant l'étape III, les organismes d'attribution de permis d'ingénierie et le CCI comptent collaborer avec des partenaires afin de mettre en œuvre les 17 recommandations issues de l'étape II, qui ont été approuvées à l'unanimité par le conseil d'administration du CCI, au cours de son assemblée générale annuelle, en mai 2004.

Le présent rapport constitue un plan destiné à orienter la mise en œuvre des recommandations. Il reflète les commentaires d'ingénieurs, de PFGE, d'agences d'aide aux immigrants, des organismes de réglementation, des conseils sectoriels, des employeurs et des membres de la collectivité du génie en général.

2.0 Recommandations

Les 17 recommandations énumérées ci-après ont été adoptées à l'unanimité par le conseil d'administration du CCI, au cours de son assemblée annuelle du 15 mai 2004.

Recherche

- Suivre le progrès de tous les requérants – y compris les PFGE – pendant la totalité du processus d'attribution de permis.
- Effectuer des recherches en vue de déterminer les facteurs menant à un faible taux d'obtention de permis.
- Effectuer une étude de marché du travail dans le domaine du génie permettant également d'élaborer des modèles visant à fournir continuellement de l'information actuelle sur le marché du travail, y compris la tenue à jour et la diffusion.

Information

- Fournir de l'information exacte et cohérente sur la collectivité du génie, le processus d'attribution de permis, la situation de l'emploi et les organismes d'aide aux PFGE, avant et après leur arrivée au Canada.
- Fournir une source unique de renseignements sur le domaine du génie dans Internet, à l'intention des PFGE ; offrir ces renseignements par le biais du portail « Se rendre au Canada », qui comporterait des liens vers le site des membres constituants.
- Établir et mettre en œuvre des relations efficaces entre les organismes d'aide aux immigrants et les organismes de réglementation afin d'améliorer les communications et les échanges d'information.
- Offrir aux PFGE de l'information par le biais de l'organisme de réglementation d'une façon simple, opportune, personnalisée et facile d'accès.

Attribution de permis

- Élaborer et établir des normes linguistiques afin de veiller à ce que les PFGE maîtrisent suffisamment bien le français ou l'anglais pour pouvoir cheminer dans le processus d'attribution de permis.
- Permettre aux PFGE de se préparer et d'effectuer l'EPP n'importe quand au cours du processus d'attribution de permis.
- Mettre sur pied une base de données exactes et à jour de diplômes et d'établissements reconnus non accrédités par le BCAPI, qui sera utilisée uniformément dans tout le système d'attribution de permis.
- Étudier la faisabilité d'utiliser des systèmes alternatifs d'évaluation des compétences professionnelles des requérants en vue de l'attribution d'un permis, en comparaison du système canadien actuel.
- Déterminer et mettre en œuvre les éléments du processus d'attribution de permis qui peuvent être réglés avant l'immigration.
- Mettre en œuvre un mécanisme d'approbation provisoire au sein des organismes de réglementation, qui indiquera aux employeurs que le requérant a répondu à toutes les exigences d'attribution de permis, sauf l'année d'expérience canadienne (p. ex. l'attribution d'un permis provisoire).

Emploi

- Créer un séminaire « Travailler au Canada » pour les PFGE.
- Promouvoir le concept favorisant la prestation de formation transculturelle auprès des bénévoles et du personnel des organismes d'attribution de permis, du CCI, des PFGE et des employeurs.
- Effectuer une étude visant à déterminer les pratiques d'excellence dans le secteur de l'emploi pour intégrer les PFGE dans le milieu de travail (p. ex. les stages, le jumelage d'emplois et de travailleurs, les salons de l'emploi et les tableaux d'affichage des offres d'emploi).

- Mettre sur pied un programme de mentorat pour les PFGE.

Lorsque le travail de l'étape II du projet *De la considération à l'intégration* a débuté, le comité directeur a convenu que ses efforts seraient régis par six principes essentiels :

1. **Maintien des normes professionnelles et techniques.** (Ne peut pas être compromis.)
2. **Intervention active : modification du système pour une intégration plus efficace des PFGE.** (Nous convenons que la profession, l'économie canadienne et la société tireront profit d'une intégration plus efficace des PFGE. Cette intégration mérite une intervention active afin de mettre en place des changements de structure.)
3. **Des processus transparents et rationalisés, incluant le processus d'attribution de permis.** (Nous reconnaissons que les processus peuvent être améliorés.)

4. **Équité et impartialité envers les PFGE et les ingénieurs actuellement en exercice.**

5. **Participation, engagement et soutien de tous les intervenants,** y compris les PFGE elles-mêmes, et le plein engagement des organismes d'attribution de permis, en plus des gouvernements, des agences d'aide à l'établissement, des employeurs et d'autres associations. (Nous convenons qu'il doit y avoir consultation à mesure que les processus sont modifiés.)

6. **Les résultats doivent être durables, c'est-à-dire pratiques et accessibles.**

Nous croyons que les recommandations – et le plan de mise en œuvre pour les appuyer – sont conformes à ces principes.

3.0 Objectifs et méthodologie de la consultation

Les difficultés auxquelles sont confrontées les PFGE vont de la langue et des barrières culturelles au problème de l'obtention d'un permis et d'un emploi. Par conséquent, les recommandations du projet *De la considération à l'intégration* ont une portée considérable. Dès le départ, le principal résultat attendu du projet était l'établissement d'un cheminement clair, énonçant la façon dont chacune des recommandations serait mise en œuvre et les liens étroits existant entre elles. Afin de déterminer quels organismes prendraient les devants dans la mise en œuvre des recommandations, nous avons utilisé la méthodologie suivante :

- Nous avons créé une ébauche de plan de travail pour chaque recommandation. Ces plans de travail énonçaient les idées initiales des organisateurs quant aux partenaires actifs, à l'échéancier, au financement, à la priorité, ainsi qu'aux principaux facteurs de réussite pour chaque recommandation.
- L'ébauche du plan de travail a ensuite été transmise aux organismes de réglementation pour obtenir leurs commentaires avant la tenue d'une série de séances en table ronde avec les agences d'aide aux immigrants, les conseils sectoriels, les représentants du gouvernement et les membres de la collectivité du génie.

Les séances en table ronde avaient pour objectif de déterminer le rôle que ces organismes estimaient pouvoir jouer dans la mise en œuvre des recomman-

dations. Dans le cas des rencontres auprès des agences d'aide aux immigrants, des conseils sectoriels et des représentants du gouvernement, l'accent portait sur les recommandations rattachées aux communications et à l'emploi, tandis que dans le cas des membres de la collectivité du génie, toutes les recommandations ont été examinées.

Mentionnons que les représentants des organismes d'attribution de permis provinciaux et territoriaux ont assisté aux séances en table ronde avec les agences d'aide aux immigrants.

Les séances en table ronde avec les agences d'aide aux immigrants se sont déroulées selon le calendrier ci-bas.

Une discussion en table ronde a eu lieu avec des représentants des membres de la collectivité du génie et des conseils sectoriels, le 20 août 2004, à Ottawa.

Nous avons aussi fait parvenir aux agences d'aide à l'établissement, aux conseils sectoriels et aux membres de la collectivité du génie un questionnaire renfermant un ensemble de questions précises sur la mise en œuvre des recommandations. On trouvera des détails des résultats de ces discussions en table ronde et des questionnaires dans les prochaines sections du présent rapport.

Une liste des personnes présentes à chaque séance en table ronde paraît à l'annexe A.

Ottawa	Le 19 août 2004	agences de l'Ontario situées à l'extérieur de Toronto et agences de la région Atlantique
Toronto	Le 26 août 2004	agences situées dans Toronto et la banlieue
Montréal	Le 9 septembre 2004	agences situées au Québec
Calgary	Le 22 septembre 2004	agences du Manitoba, de la Saskatchewan et du Nord
Vancouver	Le 23 septembre 2004	agences de Colombie-Britannique

4.0 Résultats des consultations – Agences d'aide aux immigrants

Plus de 51 agences d'aide aux immigrants ont participé aux séances en table ronde et ont manifesté leur soutien en faveur des recommandations. (Elles ont repassé les recommandations propres à l'emploi et aux communications ainsi que celle touchant les normes linguistiques du groupe rattaché à l'attribution de permis.) Les agences en question étaient très variées quant aux sujets sur lesquels elles se concentraient et aux services qu'elles offraient, certaines proposant des cours de langue, d'autres se concentrant sur les nouveaux arrivants, d'autres encore sur l'emploi, etc.

Au cours des séances, les participants ont été invités à indiquer les défis que comportait la mise en œuvre de chaque recommandation, comment relever ces défis et qui devrait se charger de la mise en œuvre des recommandations.

Quelle que soit la région géographique, les participants ont généralement indiqué que le défi le plus difficile pour l'application des recommandations était la pénurie de ressources financières et humaines. Toutefois, ils ont aussi mentionné que la meilleure façon de relever ce défi était de recourir à des solutions provenant de plusieurs différentes sources : des partenariats ; tirer profit du travail déjà accompli ; créer des modèles pouvant être adaptés et appliqués à une variété de programmes.

Les groupes ont également souligné l'importance de la participation de l'employeur à la réalisation de plusieurs des recommandations, le besoin d'une plus grande coordination entre les programmes afin d'éviter le chevauchement et le partage des pratiques exemplaires. Ils ont également reconnu le rôle essentiel de la langue dans la capacité de la PFGE de trouver et conserver un emploi et d'obtenir le permis d'exercice. Enfin, la plupart des groupes ont fait ressortir l'importance d'une communication continue et claire. (On peut obtenir le procès-verbal complet de chaque rencontre, sur demande, auprès du CCI.)

Bien qu'aucun groupe particulier n'ait manifesté le désir (ni la capacité) de jouer un rôle prépondérant dans la mise en œuvre de quelle que recommandation que ce soit, ils ont tous indiqué leur appui ainsi que leur volonté de jouer un rôle soit comme observateurs, participants, collaborateurs, etc.

En outre, les participants ont offert les commentaires suivants :

- 28 (de ceux qui ont répondu au questionnaire) travaillent actuellement à des projets qui servent de complément à la mise en œuvre des recommandations du projet *De la considération à l'intégration*.
- 29 estiment que leur organisme a un rôle à jouer dans leur mise en œuvre, bien qu'aucun n'ait indiqué sa volonté de jouer un rôle prépondérant.
- Nombre de participants ont proposé d'autres sources de financement, comme les gouvernements fédéral et provinciaux, les entreprises privées, les agences locales comme Centraide, des programmes moyennant rémunération, les organismes de réglementation du génie.

Plusieurs étaient heureux de voir que la collectivité du génie s'attaquait aux problèmes liés à l'intégration, tandis que certaines agences d'aide aux immigrants étaient déçues de la lenteur des changements.

Après les rencontres, certaines agences ont offert d'autres commentaires plus détaillés sur les recommandations du projet, tandis que d'autres ont indiqué de quelle façon elles allaient procéder, en fonction des recommandations. Voici deux exemples de ces efforts :

- La Metropolitan Immigrant Settlement Association, à Halifax, a déjà communiqué avec l'Association of Professional Engineers of Nova Scotia (APENS) afin de déterminer comment elles pourraient travailler ensemble à la mise en œuvre de certaines des recommandations du projet *De la considération à l'intégration*. Elle

a aussi obtenu du financement pour mettre en place un programme de mentorat et elle va créer un programme en ligne destiné à aider les immigrants à se préparer à affronter le marché du travail, avant d'immigrer.

- La Ontario Sri Lankans Foundation a produit un rapport complet avec commentaires détaillés sur chacune des recommandations et la façon dont l'organisme aimerait participer à leur mise en œuvre. (Ce rapport peut être obtenu sur demande.)

Les organismes d'aide aux immigrants ont également soulevé des enjeux dont il faudrait tenir compte au moment de l'application des recommandations : le rôle essentiel des employeurs, le besoin de créer une association pancanadienne pour l'établissement des immigrants afin de coordonner les efforts et de partager les pratiques exemplaires, et le ralliement du processus d'établissement de normes linguistiques à la formation linguistique.

Enfin, les participants ont fait ressortir d'autres avantages découlant de leur participation à ces séances :

- Ils sont plus conscients des efforts déployés par la profession en matière d'intégration.
- Ils ont été en mesure de tirer profit des rapports actuels – et d'en créer de nouveaux – avec les organismes de réglementation.
- Les séances ont procuré aux agences une tribune leur permettant d'établir des réseaux d'information et d'apprendre les uns des autres.

L'une des questions soulevées au cours du projet *De la considération à l'intégration* concerne le rôle des consultants en immigration. Bien qu'il ne

s'agissait pas d'un important sujet de discussion au cours des séances en table ronde, quelques participants ont fait remarquer que ces personnes constituaient un auditoire cible important et qu'elles pourraient s'avérer un important moyen de communication pour renseigner les immigrants éventuels. Comme l'indiquent les recherches et les recommandations émanant du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, il ne fait aucun doute que nombre d'immigrants ont recours aux services de consultants (même si l'uniformité et la qualité de leurs conseils ont été mises en doute). Par conséquent, les consultants en immigration devraient être ciblés dans les futurs efforts de communications, peut-être par l'entremise de la nouvelle Société canadienne des consultants en immigration.

À la suite des discussions en table ronde, les participants ont présenté nombre de suggestions et d'idées qui aideront à faire progresser le projet *De la considération à l'intégration* :

- Créer un organisme pancanadien d'établissement pour aider à coordonner les efforts de telles associations et permettre l'échange de pratiques exemplaires ;
- Éviter le chevauchement des initiatives courantes afin de faire un meilleur usage des ressources illimitées ;
- Reconnaître les différences régionales ;
- Communiquer clairement les progrès à tous les intervenants.

5.0 Résultats des consultations – Membres de la collectivité du génie et conseils sectoriels

Au cours du printemps et de l'été 2004, nous avons invité les membres de la collectivité du génie à s'exprimer au sujet du projet *De la considération à l'intégration* et de la meilleure façon de mettre en œuvre les recommandations. La consultation s'est déroulée sous forme de discussion en table ronde. Tous les conseils sectoriels et un certain nombre d'associations d'ingénieurs étaient invités à y participer ; la liste des participants paraît à l'annexe A.

Les discussions et courriels subséquents indiquent que la profession accueille l'initiative avec beaucoup d'enthousiasme, mais que même si les résultats du travail du CCI les intéressent au plus haut point, ils n'ont pas suffisamment de ressources pour s'y impliquer davantage. Toutefois, nous pouvons quand même faire appel à eux pour obtenir de l'aide. La réponse de Philip Cockshutt, P.Eng., directeur général de l'Académie canadienne du génie, reflète l'impression générale :

Le programme de notre Académie se concentre sur une variété d'autres enjeux, mais nous pouvons certes répondre dans l'affirmative à toute demande d'aide particulière.

Les participants de la discussion en table ronde ont aussi souligné ce qui suit :

- La création d'un séminaire sur la façon de travailler au Canada pourrait constituer une occasion de s'associer aux sociétés techniques pour ce qui est du contenu. Il pourrait aussi s'agir d'un cours offert par les agences d'établissement des immigrants.
 - Le groupe a également réitéré l'opinion des agences d'aide aux immigrants quant à l'utilité de la création d'un organisme pancanadien pour représenter ces agences.
 - Au cours de l'étude des enjeux en milieu de travail, il importe de retenir que ce qui fonctionne bien pour un grand employeur pourrait ne pas convenir à un petit.
 - Le groupe était d'accord avec les organismes d'aide aux immigrants quant à l'utilité des programmes de mentorat.
- Aucun organisme au sein de la collectivité du génie n'a un projet en marche semblable au projet *De la considération à l'intégration*. En fait, nous croyons qu'elle attend de voir les résultats du projet *De la considération à l'intégration* et est prête à l'utiliser comme modèle pour d'autres projets qu'elle pourrait envisager. Il convient toutefois de signaler les activités suivantes :
- L'Institut royal d'architecture du Canada a manifesté l'intention de présenter une proposition de financement pour l'amélioration d'un programme existant, le Programme d'examen de l'IRAC, afin d'intégrer les diplômés internationaux en architecture, et il compte utiliser les conclusions du projet *De la considération à l'intégration* comme guide.
 - L'Association canadienne des médecins vétérinaires est en pourparlers avec RHDCC pour effectuer de la recherche afin d'appuyer un éventuel projet entourant son processus d'examen menant à l'obtention d'un permis. En outre, elle ajoute que le gouvernement de l'Ontario songe à financer, auprès du Collège de médecine vétérinaire de l'Ontario, un programme destiné à aider les vétérinaires formés à l'étranger à améliorer leurs compétences en vue de réussir les examens canadiens.
 - Le Bureau canadien des ressources humaines en technologie (BCRHT) a présenté une proposition à RHDCC au sujet d'un projet du même genre pour les techniciens et technologues ; il attend l'autorisation du financement. La demande comprend une étude du marché du travail, et un représentant du CCI mènera cet aspect du projet du BCRHT. Le BCRHT s'attend à participer

activement à la mise en œuvre des recommandations du projet *De la considération à l'intégration* lorsque opportun.

- L'Institut canadien des ingénieurs est à élaborer un programme afin de rendre les bourses et emprunts accessibles aux immigrants formés en

génie à l'étranger qui sont considérés par un organisme de réglementation comme ayant besoin de formation technique. Une demande de subvention pour de tels emprunts a été présentée au ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario.

6.0 Résultats des consultations – Organismes de réglementation

Au cours des deux phases du projet *De la considération à l'intégration*, le conseil du CCI (qui compte des représentants des 12 organismes de réglementation) et le groupe de liaison des cadres permanents (aussi appelé GLCP, composé des directeurs généraux des organismes d'attribution de permis), ont été régulièrement renseignés sur les travaux du comité directeur du projet *De la considération à l'intégration*. Tout au long de son déroulement, le conseil et le GLCP n'ont jamais cessé d'appuyer l'initiative.

Certains commentaires précis ont aussi été exprimés sur les recommandations de l'étape II :

- L'Association of Professional Engineers of Prince Edward Island (APEPEI) et les Professional Engineers and Geoscientists of Newfoundland and Labrador (PEG-NL) n'avaient pas de modifications à apporter au document sur le plan de travail ni à la façon de mettre en œuvre les recommandations. Ces deux organismes continuent d'appuyer le projet *De la considération à l'intégration*.
- En septembre, Marie Carter, P.Eng., directrice des affaires professionnelles et internationales, a rencontré les cadres supérieurs et les principaux bénévoles de l'Association of Professional Engineers and Geoscientists of the Province of Manitoba (APEGM). Au cours de cette réunion, l'Association a manifesté son appui à l'égard des recommandations et, en particulier, celle qui a trait aux normes linguistiques. Elle a aussi fait ressortir l'importance de sensibiliser les principaux intervenants au sujet du projet *De la considération à l'intégration*. (Des renseignements sur les efforts

de communications à ce jour paraissent à la section 10.0 du présent rapport.)

- L'Association of Professional Engineers of Yukon (APEY) a affirmé qu'il appuyait le projet, mais qu'il aura besoin de l'aide du CCI pour la mise en œuvre des recommandations, étant donné la dimension de l'Association. L'Association of Professional Engineers and Geoscientists of British Columbia (APEGBC) a également indiqué son soutien en fournissant des commentaires sur le document entourant le plan de travail.
- L'Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of the Northwest Territories and Nunavut (NAPEGG) estime que l'intégration des PFGE est un enjeu national important, bien qu'elle ne soit pas encore devenue un sujet d'importance pour elle. La NAPEGG suivra de près les activités de l'organisme d'attribution de permis de l'Alberta, au sujet des aspects qui touchent à l'attribution des permis, étant donné que l'APEGGA agit comme Bureau d'examineurs pour la NAPEGG. Pour toutes les autres recommandations, elle agira à titre d'observateur.
- Deborah Wolfe, P.Eng., directrice de projet et directrice, éducation, diffusion et recherche pour le CCI, a eu une rencontre avec l'Academic Requirements Committee de Professional Engineers Ontario (PEO) dans le but d'examiner les recommandations. Ce groupe a mis au point un schéma pour indiquer son rôle dans la mise en œuvre des recommandations.

- Le gouvernement provincial de l'Ontario a aussi octroyé au PEO, récemment, une somme de deux millions de dollars sur une période de deux ans pour mettre en œuvre un certain nombre de projets à l'intention des PFGE, dont : une initiative de mentorat et d'encadrement, un portail Internet pour aider à évaluer les titres de compétence et la création d'un programme pour aider à comprendre le contexte du travail d'ingénieur au Canada.
- L'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ) a indiqué, par une correspondance officielle, son intention d'agir comme observateur intéressé alors que les recommandations sont mises en œuvre. L'Ordre est toutefois intéressé à jouer un rôle actif dans la mise en œuvre de la recommandation touchant le marché du travail et dans l'étude d'autres systèmes d'attribution de permis.

Mentionnons que des représentants des organismes d'attribution de permis provinciaux et territoriaux ont assisté aux séances en table ronde tenues avec les agences d'aide aux immigrants.

En résumé, bien qu'aucun des organismes d'attribution de permis n'ait signifié son intention (ni sa capacité)

de jouer un rôle prépondérant à l'échelle nationale, tous demeurent engagés à l'égard de l'initiative et sont disposés à collaborer avec des partenaires, en vue de sa mise en œuvre.

Tout au long du déroulement du projet *De la considération à l'intégration*, les PFGE, les agences d'aide aux immigrants et les organismes d'attribution de permis ont souligné l'importance du rôle des employeurs. Bien qu'un certain nombre d'employeurs étaient membres du comité directeur du projet et que des entrevues aient eu lieu avec des employeurs au cours des deux étapes du projet, il a été difficile d'intéresser le milieu des employeurs à cette initiative. D'autres groupes ont éprouvé des difficultés semblables et, par conséquent, le spectre de cette difficulté prend de l'importance. Le Forum des politiques publiques vient de terminer un projet de recherche au sujet des perspectives des employeurs sur l'embauche d'immigrants. Ce projet a procuré d'utiles renseignements à propos de cet enjeu. Pendant la mise en œuvre des recommandations du projet *De la considération à l'intégration*, il sera important d'intéresser les employeurs à participer autant que possible, le cas échéant.

7.0 Initiatives des agences d'aide aux immigrants

Au cours des étapes I et II du projet *De la considération à l'intégration*, il est apparu évident qu'il existait au Canada des milliers de programmes destinés à aider les immigrants à s'intégrer à la société canadienne ; des programmes pour les aider à se renseigner sur notre culture, à améliorer leurs compétences linguistiques et de communication, à faire reconnaître leurs titres de compétence et à décrocher un emploi. Il existe aussi des centaines d'initiatives spécialement à l'intention des PFGE. La liste de projets qui suit a été constituée à partir des réponses aux questionnaires distribués au cours des tables rondes à propos de l'établissement des immigrants. Cette liste ne comprend pas de description des services offerts par les agences d'établissement des immigrants, mais se concentre plutôt sur les initiatives précises dont doit tenir compte le projet *De la considération à l'intégration*. À mesure que les recommandations se réaliseront, il importera de tenir compte et de construire à partir des programmes de ce genre.

- Le gouvernement de l'Ontario a créé un site Internet renfermant des renseignements sur le marché du travail pour les immigrants. Il a également nommé un conseiller qui travaillera avec les organismes de réglementation de l'Ontario afin de réduire davantage les obstacles et d'aider les personnes formées à l'étranger à exercer la profession de leur choix. Plus particulièrement, l'ancien juge de l'Ontario George Thomson a été nommé afin d'examiner le processus d'appel actuel des organismes de réglementation et d'élaborer un ensemble commun de principes sur lesquels reposerait une norme de mécanisme indépendant d'appel.

Liens possibles : étude du marché du travail ; portail Internet

- Le YMCA Newcomers Centre, à Halifax, a un programme d'accueil qui aide spécifiquement à l'intégration des nouveaux arrivants adultes en les jumelant à des bénévoles canadiens, en planifiant des événements d'orientation commu-

nautaires et en organisant des groupes de conversation. Le YMCA compte deux centres d'emploi qui offrent des conseils en matière d'emploi et de recherche de travail.

Liens possibles : mentorat ; emploi

- Le WoodGreen Immigrant Services, à Toronto, offre un programme de compétence linguistique appuyé par deux bénévoles, et un séminaire de quatre semaines pour procurer aux ingénieurs des pratiques commerciales, des aptitudes linguistiques et des compétences en réseautage professionnel.

Liens possibles : langue ; emploi ; séminaire sur la façon de travailler au Canada

- Le Council for Access to the Profession of Engineering (CAPE), à Toronto, a entrepris un projet intitulé « The Engineering Access », consistant en un programme d'action communautaire de recherche visant à identifier les obstacles du système et à les éliminer afin d'accroître l'accès des PFGE au domaine de l'ingénierie.

Lien possible : emploi

- Le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) est à élaborer un programme de mentorat, un programme de stages et un portail Internet.

Liens possibles : mentorat ; emploi ; portail Internet

- Le YMCA de Kitchener Waterloo, qui compte aussi un centre d'évaluation linguistique, utilise l'outil des Standards linguistiques canadiens. Il a présenté une demande de financement pour vérifier le niveau de connaissance de l'anglais dans certaines professions.

Lien possible : langue

- Le projet « Skills for Change », à Toronto, offre une formation linguistique rehaussée pour les ingénieurs. Les services en ligne comprennent des conseils préalables à l'immigration, des renseignements sur la terminologie à l'intention des

professionnels formés à l'étranger et un service de mentorat. Il est également membre d'un réseau pancanadien d'agences au service des immigrants qualifiés appelé Newcomer Labour Market Partnership.

Liens possibles : langue ; emploi ; mentorat

- Le Lethbridge Family Services Immigrant Services a un projet de mentorat rattaché à son programme d'accueil bénévole.

Lien possible : mentorat

- Le Success Skills Centre, au Manitoba, offre des cours d'anglais pour les professionnels du génie, des stages auprès des employeurs, un cours d'écriture technique qui sera bientôt offert et des séminaires d'information pour les ingénieurs.

Liens possibles : langue ; emploi

- Le International Centre de Winnipeg vient tout juste de recevoir un financement de trois ans pour créer un réseau d'apprentissage sur Internet à l'intention des nouveaux immigrants, comprenant des renseignements sur des sujets comme la reconnaissance des titres de compétence.

Lien possible : portail Internet

- Le Jewish Family Services Agency, à Vancouver, offre des ateliers sur l'emploi et des conseils en tête-à-tête afin d'aider les immigrants professionnels. Il donne aussi des conseils d'orientation au sujet de la culture d'entreprise du Canada.

Liens possibles : emploi ; séminaire sur la façon de travailler au Canada

- Le Centre de recherche d'emploi de l'Est (CREE), à Montréal, offre des ateliers sur l'emploi et de l'aide sur les communications « culturelles ».

Liens possibles : emploi ; séminaire sur la façon de travailler au Canada

- Service Intégration Travail Outaouais offre un programme de placement aux personnes qui participent à un programme de 12 semaines.

Liens possibles : emploi ; séminaire sur la façon de travailler au Canada

- World Skills, à Ottawa, a un projet intitulé « CAN Project » destiné à fournir aux personnes formées en génie à l'étranger des renseignements sur le processus d'attribution de permis en Ontario, de familiariser les nouveaux venus avec les tendances du marché de l'ingénierie et de renseigner les PFGE sur les exigences des employeurs. Le programme se donne sous forme de séminaire d'une journée, conçu spécialement pour les ingénieurs, et il est suivi de séances de réseautage en tête-à-tête. Il est complété par le programme coopératif/d'emploi de World Skills. Le programme a pour but de trouver au nouvel arrivant un emploi conforme aux besoins du marché tout en respectant sa formation et son expérience.

Liens possibles : emploi ; séminaire sur la façon de travailler au Canada

8.0 Initiatives connexes des organismes d'attribution de permis et du CCI

Pendant que se déroulaient les séances en table ronde et que se développait le présent plan, le CCI et ses membres avaient déjà commencé à mettre en œuvre certaines des 17 recommandations. Il importe de souligner que plusieurs organismes d'attribution de permis travaillent déjà depuis de nombreuses années à améliorer l'intégration des PFGE ; le projet *De la considération à l'intégration* n'a fait que concentrer leurs efforts et faciliter l'échange d'idées et de pratiques exemplaires.

Un exemple frappant des efforts déployés par les membres concerne le permis provisoire. Un certain nombre de zones de compétence ont déjà créé des permis provisoires. Cela signifie que les PFGE peuvent obtenir un permis provisoire une fois qu'elles ont répondu à toutes les exigences pour obtenir un permis d'exercice, sauf l'année d'expérience canadienne. Ainsi, les employeurs sont entièrement rassurés quant aux aptitudes techniques et de communications de la PFGE. Les PFGE peuvent obtenir un permis provisoire en Ontario, en Colombie-Britannique et à Terre-Neuve-et-Labrador, tandis que la loi en Alberta est actuellement en instance.

Voici quelques détails sur les autres initiatives connexes de la part des organismes de réglementation ou du CCI :

Association of Professional Engineers and Geoscientists of British Columbia

L'APEGBC a présenté des propositions à son gouvernement provincial afin d'obtenir du financement pour appuyer les éléments suivants :

- **Mentorat** : L'Association se propose d'entreprendre divers projets pilotes de programmes de mentorat, étant donné qu'elle a effectué beaucoup de recherches dans ce domaine et qu'elle dispose d'une réserve de membres bénévoles qui souhaitent devenir mentors. Les programmes pilotes de mentorat s'adresseraient aux membres provisoires de l'APEGBC, car ceux-ci ont démontré qu'ils

possédaient la formation, l'expérience, les compétences linguistiques et la connaissance des normes de la profession suffisantes pour travailler comme ingénieurs en Colombie-Britannique.

- **Ensemble d'outils de sélection** : Comme la principale raison du manque de succès éprouvé par les immigrants qualifiés dans l'obtention d'un emploi convenable est rattachée à l'offre et à la demande (la concurrence avec les meilleurs et les plus brillants ingénieurs canadiens et immigrants pour décrocher les emplois d'ingénieur disponibles, sans compter que l'ingénierie s'étend sur une vaste gamme de secteurs d'exercice spécialisés), l'Association propose la création d'un outil pour évaluer les immigrants qualifiés actuels et éventuels en fonction de leurs chances de concurrencer avec succès pour ces emplois. Les aspects évalués comprendraient la motivation et la possibilité d'adaptation, les aptitudes en communications, la compétence linguistique en anglais et les compétences interpersonnelles.
- **Transférabilité des compétences** : L'Association estime que l'APEGBC peut apporter une aide aux personnes qui, après sélection, semblent posséder les compétences et les qualités nécessaires pour réussir au sein de l'équipe d'ingénierie. Elle propose l'élaboration d'un modèle pouvant s'appliquer à plusieurs professions, pour le transfert de compétences d'un secteur ou d'un niveau d'emploi (en génie) à un autre.

Association of Professional Engineers and Geoscientists of the Province of Manitoba

L'APEGM et le CCI ont sollicité du financement auprès du gouvernement du Manitoba et du gouvernement fédéral afin de rendre permanent le programme IEEQ (Internationally-Educated Engineers Qualification Program) qui, jusqu'ici, n'est qu'un projet pilote. Il s'agit d'une collaboration entre la faculté d'ingénierie de l'Université du Manitoba et l'APEGM. Le programme vise à procurer aux PFGE huit mois de formation technique et culturelle à l'université, un service de mentorat et un autre de placement professionnel de quatre mois. Les participants doivent être approuvés par l'APEGM, étant donné que le programme remplace les examens techniques. À la fin du programme, les participants sont considérés, sur le plan de la formation, comme admissibles au permis d'exercice. L'APEGM examine actuellement si le programme pouvait aussi répondre, en tout ou en partie, à la condition touchant l'année d'expérience canadienne exigée pour le permis.

Professional Engineers Ontario

PEO a reçu près de deux millions de dollars de financement réparti sur deux ans, dans le cadre d'un projet de formation relais du ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, pour mettre au point un portail Internet innovateur destiné à améliorer l'accès au permis d'exercice pour les PFGE dans la province. Le portail comporterait les caractéristiques suivantes :

- **Fiche d'information interactive** : Une fiche d'information interactive permettra à l'utilisateur de cheminer au sein du processus d'attribution de permis d'ingénieur au moyen d'une série de questions comportant des renseignements personnalisés, significatifs et pertinents.
- **Outil d'autoévaluation et d'appariement des compétences** : Cet outil en ligne permettra aux personnes de procéder à une autoévaluation afin d'établir dans quelle mesure leur formation, leurs connaissances et leur expérience correspondent

aux exigences pour l'obtention d'un permis en Ontario. Il leur permettra aussi de découvrir une occupation connexe correspondant à leurs compétences et d'obtenir rapidement une idée réaliste de l'équivalence de leurs titres universitaires.

- **Liens permettant d'accéder à des ressources et d'obtenir de la formation** : Le portail donnera accès aux ressources de PEO comme les guides de demande de permis, les examens de pratique et les entrevues sur vidéo. En outre, le portail permettra aux personnes formées en génie à l'étranger d'avoir accès aux ressources et aux possibilités de formation offertes par d'autres organismes en Ontario.
- **Encadrement et mentorat en ligne** : Un programme d'encadrement et de mentorat en ligne permettra à la PFGE d'avoir accès à des titulaires de permis pendant tout le processus de demande et d'attribution du permis. Avec l'aide continue et précieuse des membres bénévoles de PEO, le portail facilitera aussi la création d'occasions de réseautage et procurera une meilleure compréhension du contexte canadien.

PEO collaborera avec le CCI pour faire en sorte que les renseignements du portail Internet soient mis à la disposition des autres zones de compétence.

Conseil canadien des ingénieurs

Le CCI a présenté des demandes de financement à RHDCC pour établir une base de données des diplômes et établissements de génie étrangers ainsi que pour procéder à une étude du marché du travail.

9.0 Mise en œuvre des recommandations

Le tableau qui suit résume les organismes qui se chargeront de la réalisation de chaque recommandation. Il donne aussi des détails sur la source de financement, les partenaires, l'échéancier et le niveau de priorité. La légende expliquant les numéros de projet paraît plus bas.

Nous recommandons la formation d'un secrétariat dont les bureaux seront situés au CCI et qui se composera de représentants des ing. (et P.Eng), des PFGE, des agences d'aide aux immigrants,

du gouvernement et des employeurs. Le secrétariat se chargera d'orienter les travaux futurs entourant les PFGE et s'occupera de coordonner la suite des activités une fois qu'une recommandation aura été implantée. Nous avons déjà établi que certaines recommandations nécessiteront le soutien d'un secrétariat ; le numéro de ces projets est indiqué en caractères gras. En 2005, nous chercherons à obtenir un financement stable à long terme pour le secrétariat.

Numéro du projet	Description du projet	Couleur au tableau
1, 2	Permis	vert
3	Étude du marché du travail	orange
4, 5, 9	Communications	jaune
6, 7, 8, 10	Emploi	bleu

Pour voir une liste des projets selon leur échéance, consultez la fin de ce tableau.

Recommandation	Directeur du projet	Partenaires actifs	Source possible des fonds	Échéancier	Priorité	N° du Projet
i) Suivre tous les requérants, y compris les PFGE, pendant la totalité du processus d'attribution de permis.	CCI coordonner ¹	Responsables de l'admission.	RHDCC	2004 / 2005	1 (le travail a débuté)	2
ii) Effectuer des recherches en vue de déterminer les facteurs menant à un faible taux d'obtention de permis. ²	CCI	Membres constituants ; collectivité du génie.	RHDCC	2004 / 2006	1	3
iii) Effectuer une étude de marché du travail en ingénierie qui permet également d'élaborer des modèles visant à fournir de l'information actuelle et continue sur le marché du travail, y compris la tenue à jour et la diffusion.						
iv) Fournir de l'information exacte et cohérente sur la profession d'ingénieur, le processus d'attribution de permis, la situation d'emploi et les organismes d'aide aux PFGE, avant et après l'arrivée au Canada.	CCI coordonner	Membres constituants ; agences d'aide aux immigrants ; gouvernements provinciaux / territoriaux ; établissements d'enseignement ; associations nationales de ressources humaines ; avocats spécialisés en immigration et autres auditoires cibles identifiés.	RHDCC Gouvernements provinciaux / territoriaux	2005 / 2006	1	4
v) Fournir une source unique de renseignements dans Internet au sujet du génie, à l'intention des PFGE ; offrir ces renseignements par le biais du portail « Se rendre au Canada », qui comporterait des liens vers les sites des membres constituants.	CCI	Membres constituants ; CIC ; gouvernements provinciaux / territoriaux.	RHDCC / CIC	2005 / 2006	1	4
vi) Établir et mettre en œuvre des relations efficaces entre les organismes d'aide aux immigrants et les organismes de réglementation afin d'améliorer les communications et les échanges d'information.	MC individuellement	Le CCI suivra et partagera les pratiques exemplaires ; agences d'aide aux immigrants.	Interne	2005 / 2006	2	9
vii) Offrir aux PFGE de l'information par le biais de l'organisme de réglementation d'une façon simple, opportune, personnalisée et facile d'accès.	CCI MC individuellement	Spécialiste du service à la clientèle.	RHDCC	2006 / 2007	2 3	5
viii) Élaborer et établir des normes linguistiques afin de veiller à ce que les PFGE maîtrisent suffisamment bien le français ou l'anglais pour pouvoir cheminer dans le processus d'attribution de permis.	CCI	Membres constituants ; experts linguistiques ; organismes d'aide aux immigrants.	CIC, Patrimoine canadien	2005 / 2006	2	1

¹ Le travail de coordination par le CCI signifie qu'il surveillera le travail et échangera des idées avec les membres constituants.

² Les recommandations ii et iii seraient fusionnées en un seul projet de recherche.

Recommandation	Directeur du projet	Partenaires actifs	Source possible des fonds	Échéancier	Priorité	N° du Projet
ix) Permettre aux PFGE d'effectuer l'Examen sur l'exercice de la profession (EPP) et de s'y préparer n'importe quand pendant le processus d'attribution de permis.	MC individuellement	Le CCI suivra et partagera les pratiques exemplaires.	Interne	2004 / 2005	1	2
x) Mettre sur pied une base de données exactes et à jour de diplômes et d'établissements reconnus non accrédités par le BCAPL, qui sera utilisée uniformément dans tout le système d'attribution de permis.	CCI	Membres constituants ; responsables de l'admission.	RHDCC	Travail préparatoire (2004 / 2005) Création réelle de la base de données (2005 / 2006)	1 (le travail a débuté) 2	2
xi) Étudier la faisabilité d'utiliser des systèmes de rechange d'évaluation des compétences professionnelles des requérants en vue de l'attribution d'un permis, en comparaison du système canadien actuel.	CCI / BCCAG	Membres constituants ; responsables de l'admission.	RHDCC	2005 / 2007	1	2
xii) Déterminer et mettre en œuvre les éléments du processus d'attribution de permis qui peuvent être réglés avant l'immigration.	MC individuellement	Le CCI suivra et partagera les pratiques exemplaires.	RHDCC / CIC	2005 / 2006	1	2
xiii) Mettre en œuvre un mécanisme d'approbation provisoire au sein des organismes de réglementation, qui indiquera aux employeurs que le requérant a répondu à toutes les exigences d'attribution de permis, sauf l'année d'expérience canadienne (p. ex. l'attribution d'un permis provisoire).	MC individuellement	Le CCI suivra et partagera les pratiques exemplaires.	Interne	2004 / 2005	2 (le travail a débuté)	2
xiv) Créer un séminaire « Travailler au Canada » pour les PFGE.	IEEQ (MB)	CCI, membres constituants ; organismes d'aide aux immigrants.	RHDCC	2004 / 2005	2 (le travail a débuté)	6
xv) Promouvoir le concept favorisant la prestation de formation transculturelle aux bénévoles et au personnel des organismes d'attribution de permis, au CCI, aux PFGE et aux employeurs.	CCI coordonner	Membres constituants ; organismes d'aide aux immigrants.	Patrimoine canadien	2006 / 2007	3	10
xvi) Effectuer une étude visant à déterminer les meilleures pratiques dans le secteur de l'emploi pour intégrer les PFGE dans le milieu du travail (p. ex. les stages, le jumelage d'emplois et de travailleurs, les salons de l'emploi et les tableaux d'affichage des offres d'emploi).	CCI	Membres constituants ; organismes d'aide aux immigrants ; employeurs.	Industrie canadien ; RHDCC	2005 / 2006	2	7
xvii) Mettre sur pied un programme de mentorat pour les PFGE.	APEGBC	CCI ; membres constituants ; organismes d'aide aux immigrants.	Gouvernements provinciaux	2004 / 2005	2 (le travail a débuté)	8

Échéancier de la mise en œuvre proposée des recommandations du projet *De la considération à l'intégration*

	oct.-déc. 04	jan.-mars 05	avr.-juin 05	juill.-sept. 05	oct.-déc. 05	jan.-mars 06	avr.-juin 06	juill.-sept. 06	oct.-déc. 06	jan.-mars 07	
Projet n° 1											
Normes linguistiques			→								
Projet n° 2											
Suivre les requérants	→										
Passer l'EPP n'importe quand	→										
Base de données des diplômes – étape 1	→										
Base de données des diplômes – étape 2			→								
Systèmes de rechange			→								
Activités d'attribution de permis avant l'immigration			→								
Permis provisoire	→										
Projet n° 3											
Effectuer une recherche sur l'obtention du permis	→										
Étude du marché du travail	→										
Projet n° 4											
Information exacte et cohérente			→								
Source unique dans Internet			→								
Projet n° 5											
Information par le biais des MC facile d'accès aux PFGE							→				
Projet n° 6											
Séminaire « Travailler au Canada »	→										
Projet n° 7											
Pratiques d'emploi exemplaires			→								
Projet n° 8											
Programme de mentorat	→										
Projet n° 9											
Relations efficaces entre les MC et les organismes d'aide aux immigrants.			→								
Projet n° 10											
Formation transculturelle							→				

10.0 Activités de communications à ce jour

Tout au long du projet *De la considération à l'intégration*, nous avons consulté les intervenants et les avons tenus au courant des principales activités qui se déroulaient. La liste qui suit montre les efforts de communications déployés pour faire participer les intervenants au processus.

Membres constituants (GLCP/personnel)

- Nov. 2003 Consultation avec les responsables de l'admission et les représentants du Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG) sur la question de l'attribution de permis.
- Déc. 2003 Distribution d'un modèle préliminaire d'un nouveau processus d'attribution de permis aux responsables de l'admission, aux représentants du BCCAG et au sous-comité sur l'attribution des permis.
- Jan. 2004 Présentation au GLCP sur le travail entourant l'attribution de permis.
- Mars 2004 Article dans *Entre nous*³.
- Juin 2004 Lettre donnant un compte rendu du projet *De la considération à l'intégration* et invitation à faire une présentation.
- Juillet 2004 Envoi d'un courriel renfermant le document du plan de travail ; nouvelle invitation à faire une présentation et suggestion d'observer les discussions en table ronde avec les agences d'établissement, sur la mise en œuvre des recommandations.
- Sept. 2004 Marie Carter, P.Eng., présente le projet *De la considération à l'intégration* aux bénévoles de l'APEGM.

Membres constituants (bénévoles)

- Juin 2004 Tenue d'une réunion du CCI et de RHDCC avec les principaux bénévoles de Professional Engineers Ontario pour présenter les recommandations et faciliter la discussion de la raison d'être de chacune des recommandations et de leurs possibilités d'application à l'Ontario.
- Mars 2004 Article dans *Entre nous*.
- Mai 2004 Envoi d'un courriel de mise à jour aux présidents.

Conseil du CCI

- Mai 2004 Présentation à l'AGA.
- 3 et 4 oct. 2004 Présentation à la réunion du conseil.
- Base continue Courriels de mise à jour.

Agences d'établissement des immigrants

- Nov. 2003 Consultations avec les groupes d'établissement des immigrants sur les questions concernant l'accès à l'information ainsi que la langue et la culture.
- Mars 2004 Série de groupes de consultation.
- Juillet 2004 Envoi d'un courriel d'invitation à participer aux discussions en table ronde sur la mise en œuvre des recommandations.
- Août 2004 Bulletin électronique annonçant le nouveau site Internet.
- Août / Sept. 2004 Séances en table ronde.
- Oct. 2004 Deborah Wolfe, P.Eng., fait une présentation à l'événement de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) à Toronto.

³ *Journal interne du CCI.*

Employeurs

- Jan. 2004 Embauche d'un cabinet de recherches pour consulter les employeurs qui engagent beaucoup d'ingénieurs, au sujet de l'ébauche de modèle de stages conçue par le sous-comité sur l'emploi.
- Août 2004 Bulletin électronique annonçant le nouveau site Internet (aux employeurs et associations de RH).

PFGE

- Mars 2004 Série de groupes de consultation.
- Juin 2004 Ciblage des médias ethniques pour annoncer les recommandations.
- Oct. 2004 Pendant le salon des carrières au début de novembre, séance sur le projet *De la considération à l'intégration*, organisée par la Sri Lankan Foundation.

Décideurs du gouvernement

- Avril 2004 Comparution du CCI devant le comité permanent de la Citoyenneté et de l'Immigration pour lui rendre compte du projet *De la considération à l'intégration*.
- Août / Sept. Séances en table ronde.
- Base continue Réunions de mise à jour avec RHDCC.

Collectivités du génie et du secteur technique

- Avril 2004 Tenue d'une réunion avec des représentants de diverses associations d'ingénieurs et d'autres organismes connexes (p. ex. technologues, ingénieurs forestiers, etc.) pour les renseigner sur l'évolution du projet *De la considération à l'intégration*.
- Juillet 2004 Envoi d'un courriel invitant à assister aux discussions en table ronde avec les agences d'établissement, sur la mise en œuvre des recommandations.

- Août 2004 Séance d'information en table ronde.
- Nov. 2004 RHDCC, en partenariat avec RNCAN, présente le Symposium sur les compétences dans le secteur des ressources naturelles, du 31 octobre au 2 novembre, à Calgary. Deborah Wolfe, P.Eng., a fait une présentation.

Associations d'emploi et de RH

- Juillet 2004 Envoi d'un courriel invitant à observer les discussions en table ronde avec les agences d'établissement, sur la mise en œuvre des recommandations.

Autres

- Avril 2004 Rencontre de Deborah Wolfe, P.Eng., avec le RCANOR (l'organisme national des professions réglementées) et présentation d'une mise à jour sur le projet.
- Mai 2004 Activités de relations médiatiques poussées axées sur certains auditoires cibles afin d'obtenir la couverture des recommandations ; communiqué aux médias en général, aux médias ethniques et de l'ingénierie.
- Sept. 2004 Présentation de Ron Britton, P.Eng., aux présidents de sociétés d'étudiants en génie.
- Sept. 2004 Robyn Osgood a participé à la table ronde sur la reconnaissance des titres de compétence lors de la réunion de RCANOR.
- Nov. 2004 Conférence d'une journée tenue par le Forum des politiques publiques, intitulée « Inclure les employeurs dans le débat sur l'immigration ». Deborah Wolfe, P.Eng., a fait une présentation.
- Nov. 2004 Rédaction et impression d'articles et des feuillets d'information en français, en anglais, en russe, en arabe, ainsi qu'en chinois classique et simplifié. Distribution des articles et des feuillets aux organismes d'aide aux immigrants, aux médias ethnoculturels, aux membres du Parlement et aux sénateurs. Impression et distribution d'un produit promotionnel afin d'encourager l'utilisation du site www.ccpe.ca/fc2i/ parmi les organismes d'aide aux immigrants.

A

Annexe A : **Participants aux séances en table ronde**

Le 19 août 2004

Ottawa

Rita Attieh	Agence libanaise et arabe des services sociaux, Ottawa, Ontario
Bonnie Doughty	Association multiculturelle de Fredericton, Nouveau-Brunswick
Vanny Douch	Kingston and District Immigrant Services, Kingston, Ontario
Orlando Ferro	Quinte United Immigrant Services, Belleville, Ontario
Bridget Foster	Association for New Canadians, St. John's, Terre-Neuve-et-Labrador
Elza Freitas	Kingston and District Immigrant Services, Kingston, Ontario
Dr Kazi Hoque	South Asian Family Support Services, Toronto, Ontario
Jan Sheppard Kutcher	Metropolitan Immigrant Serving Association, Halifax, Nouvelle-Écosse
Carmen Radulescu	YMCA Newcomers Centre, Halifax, Nouvelle-Écosse
Semra Salih	Association multiculturelle de Fredericton, Fredericton, Nouveau-Brunswick
Marina Savchenko	World Skills, Ottawa, Ontario
Reza Shahbazi	New Canadians' Centre of Excellence, Windsor, Ontario
Shuhua Zhou	PFGE, Montréal, Québec
Bob Cook	Bureau canadien des ressources humaines en technologie, Ottawa, Ontario
Abigail Lixfeld	Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Gatineau, Québec
Andrew McLeod	Association des ingénieurs et des géoscientifiques du Nouveau-Brunswick, Fredericton, Nouveau-Brunswick
Frank Parslow	Association of Professional Engineers of Prince Edward Island, Summerside, Île-du-Prince-Édouard
Janet Sillifant	Citoyenneté et Immigration Canada, Ottawa, Ontario
Karyn Standen	Conseil canadien des techniciens et technologues, Ottawa, Ontario
Len White	Association of Professional Engineers of Nova Scotia, Halifax, Nouvelle-Écosse
Deborah Wolfe	Conseil canadien des ingénieurs, Ottawa, Ontario
Karen Martinson	Conseil canadien des ingénieurs, Ottawa, Ontario
Doris Yee	Conseil canadien des ingénieurs, Ottawa, Ontario
Robyn Osgood	Gestionnaire du projet, Blueprint Public Relations, Ottawa, Ontario
Frank Van Gool	Facilitateur, Intersol, Ottawa, Ontario

Le 26 août 2004

Toronto

Gurmeet Bambrah	The Council for Access to the Profession of Engineering, Toronto, Ontario
Doris Chan-Lok	YMCA – Kitchener Waterloo, Kitchener, Ontario
Channah Cohen	WoodGreen Immigrant Services, Toronto, Ontario
Peggy Edwards	Skills for Change, Toronto, Ontario
Upul Gamage	Ontario Sri Lankans Foundation, Mississauga, Ontario
Safi Geleto	COSTI, Concord, Ontario
Masha Hall	Newcomer Employment Centre in Kitchener-Waterloo, Kitchener, Ontario

Neville Hewage	Ontario Sri Lankans Foundation, Mississauga, Ontario
Cathy Hooper	WIL Employment Connections, London, Ontario
Akbar Khan	Tropicana Community Services, Scarborough, Ontario
Jo Leen	New Canadian Program, Waterloo, Ontario
Lillian Manea	Toronto Region Immigrant Employment Council, Toronto, Ontario
Marg Penner	COSTI, Concord, Ontario
Roland Rhooms	Skills for Change, Toronto, Ontario
Nipuna Samarajewa	Ontario Sri Lankans Foundation, Mississauga, Ontario
Magda Tarnowska	Polycultural Immigrant and Community Services, Toronto, Ontario
Vicki Chieu	Ontario Society of Professional Engineers, Toronto, Ontario
Abigail Lixfeld	Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Gatineau, Québec
Michael Price	Professional Engineers Ontario, Toronto, Ontario
Deborah Wolfe	Conseil canadien des ingénieurs, Ottawa, Ontario
Robyn Osgood	Gestionnaire du projet, Blueprint Public Relations, Ottawa, Ontario
Frank Van Gool	Facilitateur, Intersol, Ottawa, Ontario

Le 9 septembre 2004

Montréal

Mireille Pierre Alexandre	Actions interculturelles, Sherbrooke, Québec
Yasmine Alloul	Association des Jeunes Professionnels Marocains, Verdun, Québec
Chantal Bélanger	Services et formation aux immigrants en Montérégie, Saint-Hubert, Québec
Ismail Belkhous	CARI Saint-Laurent, Saint-Laurent, Québec
Marjorie Casimir	Centre de recherche d'emploi de l'Est, Saint-Léonard, Québec
Rodrigo de Brito	Service Intégration Travail Outaouais, Gatineau, Québec
Fanie Dubuc	Centre Jeunesse Arabe, Montréal, Québec
Valérie Lacasse	PROMotion-Intégration-Société nouvelle, Montréal, Québec
Catherine Limperis	Carrefour d'intercultures de Laval, Laval, Québec
Anne Martin	Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, Montréal, Québec
Sheny Morales	Carrefour d'aide aux nouveaux arrivants, Montréal, Québec
Mohamed Soulami	Action interculturelle de développement et d'éducation, Sherbrooke, Québec
Eric Schvartz	Centre d'information canadien sur les diplômés internationaux, Toronto, Ontario
Dolly Tannous	Services et formation aux immigrants en Montérégie, Saint-Hubert, Québec
Moussa Traoré	Carrefour Jeunesse Emploi, Saint-Léonard, Québec
Michel Doiron	Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Ottawa, Ontario
Denis Isabel	Bureau canadien des conditions d'admission en génie, Ottawa, Ontario
Nicole Lévis	Ordre des ingénieurs du Québec, Montréal, Québec
Claude Lizotte	Ordre des ingénieurs du Québec, Montréal, Québec
Deborah Wolfe	Conseil canadien des ingénieurs, Ottawa, Ontario
Aurélié Walsh	Blueprint Public Relations, Ottawa, Ontario
Marc Valois	Facilitateur, Ottawa, Ontario

Le 22 septembre 2004

Calgary

Karol Adamowicz	Edmonton Mennonite Centre for Newcomers, Edmonton, Alberta
Sarah Amies	Lethbridge Family Services Immigrant Services, Lethbridge, Alberta
Mayra Castro	Calgary Mennonite Centre for Newcomers, Calgary, Alberta
Steve Elman	Jewish Family Service Calgary, Calgary, Alberta
Monika Feist	Success Skills Centre, Winnipeg, Manitoba
Vera Fustic	YMCA Immigrant Settlement Services, Fort McMurray, Alberta
Linda Gale	Saamis Immigration Services Association, Medicine Hat, Alberta
Luella Gaultier	Edmonton Mennonite Centre for Newcomers, Edmonton, Alberta
Daniel Hirschhorn	Calgary Catholic Immigration Society, Calgary, Alberta
Rany Jeyaratnam	Success Skills Centre, Winnipeg, Manitoba
Eileen Kelly Freake	Association for New Canadians, St. John's, Terre-Neuve-et-Labrador
Erich Keser	Saskatoon Open Door Society, Saskatoon, Saskatchewan
Linda Lalonde	International Centre of Winnipeg, Winnipeg, Manitoba
Daniel Love	Calgary Immigrant Aid Society, Calgary, Alberta
Tayeb Meridji	Success Skills Centre, Winnipeg, Manitoba
Lynn Merrithew	Calgary Catholic Immigration Society, Calgary, Alberta
Carolyn Rickey	Success Skills Centre, Winnipeg, Manitoba
Jessie Shen	ASSIST Community Services Centre, Edmonton, Alberta
Carol Simpson	Calgary Mennonite Centre for Newcomers, Calgary, Alberta
Salim Sindhu	Calgary Immigrant Educational Society, Calgary, Alberta
Chris Thomas	Calgary Catholic Immigration Society, Calgary, Alberta
Jean Wang	Calgary Mennonite Centre for Newcomers, Calgary, Alberta
Goergina Work	Calgary Immigrant Educational Society, Calgary, Alberta
Patty Brady	Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Gatineau, Québec
Shaundra Carvey	Conseil canadien des relations humaines de l'industrie du pétrole, Calgary, Alberta
Lloyd Henderson	Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of the Northwest Territories and Nunavut, Yellowknife, Territoires du Nord-Ouest
Joan McKinley	Association of Professional Engineers and Geoscientists of the Province of Manitoba, Winnipeg, Manitoba
Dennis Paddock	Association of Professional Engineers and Geoscientists of Saskatchewan, Regina, Saskatchewan
Al Schuld	Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta, Edmonton, Alberta
Barbara Stevenson	Association of Professional Engineers of Yukon, Whitehorse, Yukon
Neil Windsor	Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta, Edmonton, Alberta
Deborah Wolfe	Conseil canadien des ingénieurs, Ottawa, Ontario
Aurélié Walsh	Blueprint Public Relations, Ottawa, Ontario
Ron Tenove	Facilitateur, Victoria, Colombie-Britannique

Le 23 septembre 2004

Vancouver

Brian Amouzegar	Society of Internationally Trained Engineers of British Columbia, Vancouver, Colombie-Britannique
Patrick Coady	BC Internationally Trained Professionals Network, Vancouver, Colombie-Britannique
Stephanie Curtis	Immigrant and Multicultural Services Society, Prince George, Colombie-Britannique
Gorana Dzin	Society of Internationally Trained Engineers of British Columbia, Vancouver, Colombie-Britannique
Ron Goodine	Jewish Family Services, Vancouver, Colombie-Britannique
Hereity Hadgu	Victoria Immigrant & Refugee Centre Society, Victoria, Colombie-Britannique
Ronnie Law	Langley Family Services, Langley, Colombie-Britannique
Roy Leaman	Victoria Immigrant & Refugee Centre Society, Victoria, Colombie-Britannique
Justine Mills	MOSAIC Employment Programs, Vancouver, Colombie-Britannique
Neil Simces	Jewish Family Services, Vancouver, Colombie-Britannique
Laurie Sing	Immigrant Services Society of BC, Vancouver, Colombie-Britannique
Patty Brady	Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Gatineau, Québec
Sandy McKellar	Conseil des fabricants de bois, Vancouver, Colombie-Britannique
Gillian Pichler	Association of Professional Engineers and Geoscientists of British Columbia, Burnaby, Colombie-Britannique
Deborah Wolfe	Conseil canadien des ingénieurs, Ottawa, Ontario
Aurélie Walsh	Blueprint Public Relations, Ottawa, Ontario
Ron Tenove	Facilitateur, Victoria, Colombie-Britannique

Le 20 août 2004

Ottawa

PARTICIPANTS À LA TABLE RONDE DE LA COLLECTIVITÉ DU GÉNIE ET DES CONSEILS SECTORIELS

Sylvain Charette	Fédération canadienne des étudiants et étudiantes en génie, Ottawa, Ontario
Philip Cockshutt	Académie canadienne du génie, Ottawa, Ontario
Bob Cook	Bureau canadien des ressources humaines en technologie, Ottawa, Ontario
Max Hollins	Association canadienne de médecine vétérinaire, Ottawa, Ontario
Sandy McKellar	Conseil des fabricants de bois, Ottawa, Ontario
Karyn Standen	Conseil canadien des techniciens et technologues, Ottawa, Ontario
Paul Swinwood	Conseil des ressources humaines du logiciel, Canada, Ottawa, Ontario
Deborah Wolfe	Conseil canadien des ingénieurs, Ottawa, Ontario
Robyn Osgood	Gestionnaire du projet, Blueprint Public Relations, Ottawa, Ontario