

Résumé

Lorsque les organismes provinciaux et territoriaux d'attribution de permis ont rencontré les représentants du Conseil canadien des ingénieurs (CCI) en octobre 2002 et ont accepté unanimement d'aller de l'avant dans le projet *De la considération à l'intégration*, les médias traçaient un portrait peu flatteur de la situation des personnes formées en génie à l'étranger (PFGE) installées au Canada. D'après ce portrait, ces dernières travaillaient comme chauffeurs de taxi, livreurs ou préposés à la restauration rapide. À la lumière de ces constatations, la profession a pris de plus en plus conscience qu'il fallait chercher un remède à cette situation.

Lancé en janvier 2003, le projet *De la considération à l'intégration* comporte trois étapes. Au cours de l'étape I, le travail consistait à comprendre ce que vivent les PFGE, à examiner les procédures provinciales et territoriales en matière d'attribution de permis, ainsi qu'à tirer profit de l'expérience de ceux qui travaillent avec des PFGE et qui les embauchent. Au cours de l'étape II, le comité directeur a analysé les renseignements, a déterminé les parties du processus d'intégration qui devaient faire l'objet d'améliorations et a cherché à obtenir un consensus parmi les intervenants sur les solutions envisageables. Au cours de l'étape III, le CCI et ses partenaires planifient de travailler en collaboration avec les intervenants clés afin de mettre en œuvre les recommandations et d'élaborer du matériel de communication (c'est-à-dire, des fiches de renseignements et des présentations PowerPoint).

L'étape II reposait sur l'information découlant de l'analyse de l'environnement effectuée lors de l'étape I, qui a notamment fait ressortir les points suivants : il existe actuellement peu de statistiques permettant de tracer le portrait des PFGE; on ne comprend pas pourquoi elles sont si peu nombreuses à ne pas entamer le processus d'attribution de permis ni les raisons précises qui en poussent d'autres à l'interrompre; les PFGE trouvent le processus d'attribution de permis compliqué, incohérent et difficile; bon nombre d'entre elles ne saisissent pas les différences entre les instances attribuant les permis; elles ne s'aperçoivent pas que

leurs études ont autant d'importance que leur expérience de travail; elles demandent à leurs amis, aux membres de leur famille et aux organismes d'établissement de leur fournir de l'information, mais ces derniers ne sont pas toujours des sources de renseignements précis; bon nombre des PFGE sont surprises qu'il est difficile d'obtenir un emploi d'ingénieur, que l'on manque de renseignements précis à propos du marché du travail, et que bon nombre d'employeurs exigent d'elles un permis d'ingénieur – le permis d'ingénieur indique que l'organisme de réglementation reconnaît leurs titres de compétence. Finalement, les employeurs ont indiqué qu'ils n'avaient aucune difficulté à évaluer les connaissances techniques des PFGE, mais que leurs compétences linguistiques et leurs capacités à cheminer au sein de la culture organisationnelle canadienne souvent les défavorisaient.

On a élaboré une structure en comités pour travailler sur chacun des points importants relevés du programme au cours de l'étape I : la recherche, l'emploi, l'information, la langue et la culture et finalement l'attribution de permis. Le comité directeur et les sous-comités ont aussi opté dans leurs travaux pour une approche collaborative. Le CCI et Ressources humaines et Développement des compétences Canada ont également choisi une approche semblable – ils ont rapidement reconnu qu'un seul groupe ne pouvait résoudre les problématiques auxquelles sont confrontées les PFGE. Il était donc essentiel d'examiner l'ensemble des problématiques de ces dernières et d'en saisir l'interdépendance.

Attribution de permis – L'objectif du Sous-comité sur l'attribution des permis d'ingénieur était de déterminer ce qui pourrait rendre le processus d'attribution de permis plus logique, complet, cohérent, valable et transparent à toutes les PFGE et à tous les intervenants. Le sous-comité a rencontré à deux reprises les responsables des admissions des organismes canadiens d'attribution de permis, ainsi que les directeurs généraux, afin de discuter avec eux des améliorations possibles à apporter au système. Le sous-comité a reconnu l'efficacité du

système actuel, mais n'excluait pas la possibilité de révisions permettant d'améliorer le processus pour les PFGE. Les recommandations du sous-comité sont exposées dans un tableau à la fin du Résumé.

Emploi – Dans bon nombre d'études réalisées dans le cadre de ce projet, les PFGE ont indiqué que leur objectif prioritaire était d'obtenir un emploi. Le Sous-comité sur l'emploi avait pour but d'élaborer et de mettre en œuvre un programme clair et concis sur l'une des questions importantes qui avaient retenu l'attention à propos de l'intégration des PFGE au sein de la main-d'œuvre par les employeurs. Le sous-comité a décidé de mettre l'accent sur les stages, puisque les employeurs les offrent et qu'ils sont perçus comme profitables à tous points de vue – étant donné que l'expérience professionnelle est obligatoire pour l'obtention d'un permis et que les PFGE approfondissent leurs compétences linguistiques et leur compréhension des questions culturelles tout en travaillant. Les membres du sous-comité ont consulté un groupe d'employeurs qui recourent largement aux services d'ingénieurs afin de recueillir des commentaires sur un modèle de stages possible. Les résultats sont présentés dans le texte de ce rapport et les recommandations du sous-comité sont, quant à elles, présentées à la fin du Résumé.

Accès à l'information, langue et culture – Les questions fondamentales propres à assurer avec succès l'intégration des PFGE sur lesquelles s'est penché ce groupe (les membres de ce groupe avaient d'abord fait partie de deux sous-comités, mais se sont ensuite regroupés en raison de la complémentarité des questions à traiter), débordent toutefois des obligations des organismes de réglementation. Une consultation auprès des organismes d'établissement a constitué un élément important

des travaux de ce sous-comité. Une table ronde tenue en novembre 2003, qui réunissait un groupe de représentants d'organismes d'établissement a été cruciale pour amener les membres à mieux comprendre comment communiquer avec les PFGE, ainsi que les difficultés linguistiques et culturelles auxquelles elles font face lorsqu'elles arrivent au Canada. À partir de cette consultation et des autres travaux menés par le sous-comité, les participants à la table ronde ont mis de l'avant une série de recommandations qui sont exposées dans le tableau mentionné ci-dessus.

Recherche – Ce sous-comité avait comme objectif de déterminer comment et par qui seraient recueillies les données permettant de mieux comprendre les PFGE, ainsi que de donner d'elles un portrait démographique plus clair. Étant donné que les organismes de réglementation ne suivent pas de près les PFGE dans leur processus de demande de permis, on peut difficilement dire à quel moment précis ces dernières se retirent du processus et, par conséquent, encore moins se prononcer quant à savoir si l'une des étapes du processus se révèle plus difficile que les autres. Cependant, au cours de leurs discussions, les autres sous-comités avaient déjà soulevé l'importance de fournir de l'information sur le marché du travail, tout comme ce point avait été mentionné au cours de l'étape II; ainsi, le Sous-comité sur la recherche a lui aussi adopté l'idée comme recommandation.

En s'appuyant sur ces travaux, le comité directeur du projet *De la considération à l'intégration* a fait les recommandations suivantes, qui ont été approuvées par le conseil d'administration du CCI le 14 mai 2004.

Recommandation	Motif
Recherche	
Suivre les progrès de tous les requérants, y compris les personnes formées en génie à l'étranger, pendant la totalité du processus d'attribution de permis.	Permet à la profession de comprendre le cheminement des gens au sein du système d'attribution de permis et de cerner les éventuelles difficultés.
Effectuer des recherches en vue de déterminer les facteurs menant à un faible taux d'obtention de permis.	Des milliers de personnes formées en génie à l'étranger arrivent au Canada, mais seulement un faible pourcentage d'entre elles présentent une demande de permis. À titre d'organismes de réglementation, il est important de comprendre la perception et la valeur de l'attribution de permis, étant donné qu'il pourrait y avoir des conséquences sur l'ensemble de la profession.
Effectuer une étude de marché du travail du génie permettant 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.	Les politiques d'immigration et d'emploi du gouvernement sont basées sur une pénurie projetée de main-d'œuvre qualifiée; la profession et les autres parties intéressées doivent avoir accès à un profil détaillé du marché du travail actuel et futur afin d'y adapter leurs propres programmes et d'offrir aux personnes formées en génie à l'étranger des conseils équitables et exacts.
Information	
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 personnes formées en génie à l'étranger, avant et après l'arrivée au Canada.	Bon nombre des expériences négatives décrites par les personnes formées en génie à l'étranger sont attribuables à leur sentiment d'avoir été mal renseignées. Plusieurs ont dit que si elles avaient eu une meilleure idée de ce à quoi s'attendre à leur arrivée au Canada, elles auraient soit abordé l'intégration autrement, soit opté de ne pas immigrer. La prestation d'information claire avant l'immigration est perçue comme une question d'équité, afin que les personnes formées en génie à l'étranger puissent prendre des décisions éclairées. De plus, les organismes d'établissement sont d'avis que plus la quantité d'information dont disposent les immigrants avant leur arrivée au Canada est grande, plus le processus d'intégration sera facile.
Fournir une source unique de renseignements au sujet du génie dans Internet à l'intention des personnes formées en génie à l'étranger; offrir ces renseignements par le biais du portail « Se rendre au Canada », qui comporterait des liens vers les sites des membres constituants.	De nombreuses personnes formées en génie à l'étranger déclarent trouver leur information dans Internet avant l'immigration. L'accès à un portail unique facilitera la recherche d'information pour les personnes formées en génie à l'étranger et leur permettra d'obtenir un contenu plus exact. Le profil de la profession s'en trouverait aussi amélioré, et ses messages rejoindraient un plus vaste public.

Recommandation	Motif
Information (suite)	
<p>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.</p>	<p>Les organismes d'établissement collaborent étroitement avec les personnes formées en génie à l'étranger à chaque étape du processus d'intégration, et sont souvent leur principale source d'information. Pourtant, ils manquent systématiquement de fonds et de personnel. La création de relations efficaces entre les organismes de réglementation et les organismes d'établissement pourrait permettre le partage continu d'information, malgré le roulement du personnel ou la discontinuation de certains programmes.</p>
<p>Offrir aux personnes formées en génie à l'étranger de l'information par le biais de l'organisme de réglementation d'une façon simple, opportune, personnalisée et facile d'accès.</p>	<p>Certaines personnes formées en génie à l'étranger se sont dites frustrées par leur tentative de se retrouver dans le processus d'attribution de permis et de comprendre comment les éléments sont interreliés. L'accès à une source d'information claire au niveau des membres constituants – une personne à qui parler, un numéro à composer ou un bureau à visiter – pourrait les aider à comprendre le processus.</p>
Attribution de permis	
<p>Élaborer et établir des normes linguistiques afin de veiller à ce que les personnes formées en génie à l'étranger maîtrisent suffisamment bien le français ou l'anglais pour pouvoir cheminer dans le processus d'attribution de permis.</p>	<p>Certaines personnes formées en génie à l'étranger trouvent le processus d'attribution de permis difficile en raison de l'insuffisance de leurs compétences linguistiques. L'établissement de normes contribuerait à prévenir ce genre de frustration.</p>
<p>Permettre aux personnes formées en génie à l'étranger d'effectuer l'examen sur l'exercice de la profession et de s'y préparer n'importe quand pendant le processus d'attribution de permis.</p>	<p>La suppression des restrictions sur la période permise pour subir l'examen sur l'exercice de la profession permettra aux requérants de s'acquitter de cette partie du processus à leur convenance. Une souplesse accrue démontre la volonté de la profession d'améliorer le processus d'attribution de permis.</p>
<p>Mettre sur pied une base de données exactes et à jour de diplômes et d'établissements reconnus non accrédités par le BCAP, qui sera utilisée uniformément dans tout le système d'attribution de permis.</p>	<p>Cette démarche évitera le chevauchement des efforts de la part des organismes de réglementation qui évaluent souvent les mêmes diplômes.</p>
<p>Étudier la faisabilité d'utiliser des systèmes de rechange pour évaluer les compétences professionnelles des requérants en vue de l'attribution d'un permis, en comparaison du système canadien actuel.</p>	<p>Le système d'attribution de permis ne reflète pas nécessairement les tendances actuelles en matière d'évaluation et d'accréditation. Il est judicieux d'évaluer périodiquement le processus en vigueur afin de veiller à ce qu'il soit exact, à jour et conforme aux réalités actuelles.</p>

Recommandation	Motif
Attribution de permis (suite)	
Déterminer et mettre en œuvre les éléments du processus d'attribution de permis qui peuvent être réglés avant l'immigration.	Beaucoup d'immigrants passent des années dans le processus d'immigration et aimeraient avoir la possibilité de mettre à profit ce temps pour se préparer à leur avenir au Canada. Cela accélérera également le processus et permettra aux personnes formées en génie à l'étranger de mieux comprendre les exigences à leur arrivée.
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).	Ce type d'approbation des organismes de réglementation faciliterait le processus de recherche d'emploi pour les personnes formées en génie à l'étranger.
Emploi	
Créer un séminaire « Travailler au Canada » pour les personnes formées en génie à l'étranger.	Les employeurs et les personnes formées en génie à l'étranger reconnaissent l'existence d'une barrière culturelle et linguistique qui peut compromettre la capacité des personnes formées en génie à l'étranger de s'intégrer à la main-d'œuvre du génie.
Promouvoir le concept favorisant la prestation de formation transculturelle auprès des bénévoles et du personnel des organismes d'attribution de permis, du CCI, des personnes formées en génie à l'étranger et des employeurs.	La compréhension transculturelle est un processus bilatéral.
Effectuer une étude visant à déterminer les pratiques exemplaires dans le secteur de l'emploi pour intégrer les personnes formées en génie à l'étranger 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).	Avoir l'occasion de « vendre sa salade » à un employeur est la principale préoccupation des personnes formées en génie à l'étranger. Compte tenu des 12 mois d'expérience exigés pour obtenir le permis, cet élément est d'autant plus important.
Mettre sur pied un programme de mentorat pour les personnes formées en génie à l'étranger.	Les personnes formées en génie à l'étranger et les employeurs ont cité les mentors comme moyen efficace pour les personnes formées en génie à l'étranger de se familiariser avec la culture d'emploi canadienne et de réseauter pour trouver un emploi.