



Cadre pancanadien

**d'évaluation et de reconnaissance des qualifications
professionnelles acquises à l'étranger**

Rapport du 10^e anniversaire

2009 à 2019



TABLE DES MATIÈRES

Table des matières

LISTE DES ACRONYMES	iii
RÉSUMÉ	iv
I. INTRODUCTION ET CONTEXTE	2
Introduction	2
Contexte	3
Qu'est-ce que la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger?	3
Vue d'ensemble de 2009 à 2019	5
Mise en œuvre du Cadre	13
II. AMÉLIORER LA RQAE SUR LES CHEMINEMENTS	15
Préparation et soutien avant l'arrivée	15
Exemples de pratiques prometteuses dans les mesures de soutien avant l'arrivée	16
Évaluation	18
Exemples de pratiques d'évaluation prometteuses	19
Reconnaissance partielle	20
Exemples de pratiques prometteuses visant à résoudre la reconnaissance partielle	21
Reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger	22
Pratiques prometteuses dans la reconnaissance	23
Non-Reconnaissance	24
Exemples de pratiques prometteuses pour répondre à la non-reconnaissance	24
Mesures de soutien aux personnes et aux employeurs, et intégration au milieu de travail	25
Exemples de pratiques prometteuses qui appuient l'intégration au milieu de travail	25
Exemples de pratiques collaboratives	27
III. À L'AVENIR	29
RAPPORTS DU FMMT	31
TRAVAUX CONSULTÉS	33

ANNEXE A–PRINCIPES DIRECTEURS 35
ANNEXE B– ACTIVITÉS D’EDSC..... 36
ANNEXE C–ACTIVITÉS D’IRCC..... 38
ANNEXE D–ACTIVITÉS DE SANTÉ CANADA 40

LISTE DES ACRONYMES

EDE	Évaluation des diplômes d'études
EDSC	Emploi et développement social Canada
FMMT	Forum des ministres du marché du travail
FPT	Fédéral, provincial et territorial
IPSFE	Initiative relative aux professionnels de la santé formés à l'étranger
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
GTE	Groupe de travail sur l'établissement (IRCC)
GTMRQ	Groupe de travail sur la mobilité et la reconnaissance des qualifications du FMMT
PFE	Professionnels formés à l'étranger
PETC	Programme d'expérience de travail canadienne
PRTCE	Programme de reconnaissance de titres de compétences étrangers (EDSC)
RQAE	Reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger
RTCE	Reconnaissance de titres de compétences étrangers

RÉSUMÉ

Le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) a lancé en 2009 le Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (le Cadre), et depuis, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont appliqué ses principes d'équité, de transparence, de rapidité et de cohérence aux travaux collaboratifs pour améliorer les processus de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger (RQAE) partout au Canada. Des processus de RQAE améliorés aident les professionnels formés à l'étranger (PFE) à mettre en pratique leurs compétences et leur expérience sur le marché du travail canadien.

Conscients que la collaboration est essentielle à l'amélioration systémique, les gouvernements ont travaillé de concert avec des organismes de réglementation et d'autres partenaires clés ces dix dernières années pour amener des changements positifs. Ce rapport offre quelques exemples parmi toute une gamme de pratiques exemplaires et de projets novateurs qui ont été mis en œuvre selon les principes du Cadre.

À la suite de consultations avec des professionnels dans les professions cibles, des plans d'action professionnels ont été élaborés afin de jeter les bases pour des améliorations continues, de définir les priorités des RQAE, et de guider les investissements et l'élaboration des politiques. Plusieurs priorités essentielles ont été financées à l'échelle pancanadienne, amenant des améliorations aux Cheminements vers la reconnaissance, dont l'élaboration de portails de demandes en ligne, de processus d'évaluations simplifiés et de ressources et processus de soutien avant l'arrivée.

Le Cadre a changé des attitudes et a inspiré les intervenants à agir. Les organismes de réglementation et d'autres intervenants ont utilisé le Cadre comme modèle pour améliorer leur RQAE. Les gouvernements provinciaux et territoriaux ont fourni des fonds et offert leur soutien afin de bonifier la capacité des intervenants à améliorer leurs processus de RQAE, ce qui a mené à :

- Des renseignements plus complets pour les PFE en matière de professions et de métiers réglementés, et de meilleures occasions pour débiter leur processus d'octroi de permis à l'étranger;
- Une cohérence et une transparence plus grandes des processus d'évaluation, en plus de pratiques d'évaluation novatrices, comme des évaluations fondées sur les compétences, ou encore des solutions de remplacement aux exigences du Programme d'expérience de travail canadienne;
- Des mesures de soutien pour surmonter les obstacles financiers;
- Un meilleur accès à la formation d'appoint et à la formation visant à combler les lacunes;
- Une amélioration des mesures de soutien à la participation au marché du travail.

Ensemble, les gouvernements ont élaboré des ressources et ont mené des recherches pour venir en aide aux intervenants dans l'élaboration de ressources de soutien avant l'arrivée, de contenu en ligne pour les PFE, de mesures de soutien pour les autres possibilités de carrière, et de mesures de soutien à l'emploi après l'obtention du permis d'exercer.

Une grande partie du travail collaboratif qu'a effectué le FMMT à date a porté sur l'engagement à offrir un service rapide, selon lequel les organismes de réglementation ou leurs remplaçants désignés communiquent aux PFE une décision relative à l'évaluation initiale dans les six mois suivant la demande de permis d'exercer. À l'avenir, il y a possibilité de voir au-delà du temps pour la décision relative à l'évaluation initiale, et de travailler de concert pour améliorer l'équité, la transparence, la cohérence et la rapidité du processus menant à l'octroi d'un plein permis d'exercer. Les intervenants en matière de RQAE devront également s'assurer de partager les ressources élaborées et de créer des partenariats pour donner accès aux programmes existants. En plus de trouver des façons de partager ces ressources dans toutes les provinces et les territoires, les travaux à venir sur la RQAE devront se concentrer sur la mise en œuvre de programmes là où des lacunes ont été repérées. C'est avec le travail collaboratif et les efforts combinés des provinces et des territoires pour partager les ressources que les intervenants pourront effectuer des améliorations systématiques sur la RQAE de manière rentable.

I. INTRODUCTION ET CONTEXTE

Introduction

L'immigration est essentielle au développement d'une main-d'œuvre canadienne qualifiée et flexible, alors que la population est de plus en plus âgée, et que le taux de natalité diminue. Avec une plus grande partie de la population qui atteint l'âge de la retraite, la taille de la population active rétrécit, ce qui entraîne un plus grand besoin de travailleurs. On s'attend à ce que l'immigration continue à contribuer grandement à la croissance démographique et économique.

Selon les données du recensement¹, les immigrants au Canada sont plus scolarisés et sont plus susceptibles d'avoir fait des études universitaires que la population née au Canada. Toutefois, les immigrants qualifiés formés dans des professions et métiers réglementés font face à plusieurs obstacles bien connus à l'intégration dans les professions et métiers en lien avec leurs qualifications et leur formation. Ces obstacles incluent une maîtrise insuffisante de la langue, les exigences d'expérience de travail canadienne, les compétences générales culturelles, ainsi que des processus de RQAE complexes.

Le FMMT² a lancé en 2009 le *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger*³ (le Cadre).

Bien que les provinces et les territoires aient peut-être déjà mis en œuvre des initiatives de RQAE avant que le Cadre ne soit lancé, celui-ci exprime une vue d'ensemble des gouvernements FPT pour intervenir individuellement et collectivement afin d'améliorer l'intégration des professionnels formés à l'étranger (PFE) au marché du travail canadien.

Le saviez-vous?

Les PFE comprennent autant les immigrants que les Canadiens éduqués à l'étranger.

Depuis le lancement du Cadre, beaucoup de progrès ont été réalisés dans l'amélioration et la coordination de la RQAE au Canada. Ce rapport souligne les accomplissements des dix dernières années, et fournit des orientations futures pour faciliter les améliorations en cours dans l'évaluation et la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger.

¹ Statistique Canada, *Le Quotidien*, (29 novembre 2017)

² Le FMMT est un forum intergouvernemental composé de ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux (FPT) chargés des politiques et des programmes relatifs au marché du travail. Son but est de promouvoir le discours et la coopération sur les priorités communes du marché du travail. Par l'entremise du FMMT, les gouvernements FPT travaillent de concert pour s'assurer que le Canada dispose d'une main-d'œuvre qualifiée, flexible et inclusive, qui soutient une économie canadienne compétitive.

³ Le gouvernement du Québec n'a pas appuyé le *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger*, il soutient ses principes et collabore avec d'autres gouvernements sur la RQAE. Bien qu'il ne participe pas aux activités d'évaluation du Cadre, des renseignements relatifs aux projets réalisés par le Gouvernement du Québec et ses partenaires pour favoriser la RQAE sont disponibles ici : <https://www.qualificationquebec.com/reconnaissance-competences/english/>

Contexte

Qu'est-ce que la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger?

La RQAE est le processus de vérification des connaissances, des qualifications, de l'expérience de travail et de l'éducation obtenues dans un autre pays pour s'assurer qu'elles sont similaires aux normes établies pour les professionnels et les gens de métiers canadiens.

Pour les professions et les métiers où aucun permis, reconnaissance professionnelle ou inscription n'est requis, l'employeur peut déterminer les qualifications, la formation et l'expérience nécessaires à l'emploi. Il incombe à l'employeur d'évaluer si un travailleur potentiel satisfait à ces exigences. Près de 80 % des professions et métiers ne sont pas réglementés au Canada, et plusieurs employeurs et PFE provenant de ces professions et métiers non réglementés rencontrent des difficultés de l'évaluation et de la reconnaissance des qualifications.

Près de 20 % des professions et métiers sont réglementés au Canada, de sorte que des qualifications pour y travailler sont exigées par la loi. L'autorité gérant la plupart des professions et métiers réglementés au Canada se trouve à l'échelle provinciale ou territoriale. Les gouvernements délèguent souvent cette autorité à des organismes de réglementation provinciaux ou territoriaux. Ces organismes établissent les exigences pour l'obtention de la reconnaissance professionnelle, pour l'inscription et l'octroi de permis d'exercer.

Il existe des organismes de réglementation provinciaux ou territoriaux pour certaines professions et certains métiers, mais l'obtention de la reconnaissance professionnelle, de l'inscription ou du permis d'exercer n'est pas une exigence pour travailler. Leur obtention est facultative, au même titre que l'obtention de titres de compétences de niveaux d'instructions plus élevés. Les employeurs peuvent cependant exiger que les travailleurs obtiennent une reconnaissance professionnelle, une inscription ou un permis d'exercer comme condition d'emploi.

Le saviez-vous?

La reconnaissance des qualifications représente un concept plus large que la reconnaissance des titres de compétences, et renvoie à la reconnaissance formelle ou informelle de l'expérience. La reconnaissance des titres de compétences reconnaît plus précisément une formation spécifique ou d'autres titres de compétences aux fins des processus d'octroi de permis et d'inscriptions.

Pour tout métier ou toute profession réglementée, les PFE doivent contacter l'organisme de réglementation afin de déterminer s'ils doivent obtenir leur reconnaissance professionnelle, leur inscription ou leur permis d'exercer avant qu'ils puissent légalement travailler.

L'objectif principal de la réglementation dans un métier ou une profession est la protection des Canadiens, par l'établissement de normes de la pratique veillant à la protection de la population, des consommateurs et de l'environnement. Les organismes de réglementation sont responsables d'évaluer les qualifications et les titres de compétences de chaque candidat selon les normes de la pratique, et d'octroyer la reconnaissance

professionnelle ou le permis d'exercer aux candidats qualifiés. Ces organismes surveillent également la conduite professionnelle et la formation continue. Au Canada, il existe plus de 150 professions et métiers réglementés⁴, et plus de 600 organismes de réglementation.

D'autres partis ont un rôle à jouer dans l'évaluation et la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger. Par exemple, des organismes nationaux d'évaluation et des organismes examinateurs peuvent effectuer une partie du processus d'évaluation pour le compte d'un organisme de réglementation.

Obstacles et difficultés à la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger

Le processus de RQAE est complexe, et peut être différent pour chaque personne selon plusieurs facteurs comme leur métier ou leur profession, la matière et la durée de leur scolarisation et de leur formation, les exigences linguistiques, l'expérience de travail, et l'accès à la formation visant à combler les lacunes et à la formation offerte au Canada. Pour les organismes de réglementation, l'élaboration des processus de RQAE pour les PFE s'est avérée compliquée, coûteuse et chronophage. Pareillement, les systèmes qui ne peuvent soutenir rapidement l'évaluation et la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger font obstacle à la participation au marché du travail et impactent négativement les PFE, les employeurs et l'économie. Pour les PFE, les obstacles les plus courants à l'obtention de permis d'exercer et à la participation au marché du travail sont une maîtrise insuffisante de la langue, la difficulté à obtenir les documents requis, des processus longs et coûteux, les exigences d'expérience professionnelle (canadienne), et un manque de compétences générales canadiennes.

Le saviez-vous?

Puisque les organismes réglementant les professions et les métiers relèvent des provinces et des territoires, les évaluations, les exigences d'obtention du permis d'exercer et les champs d'activité varient au Canada.

La différence entre les évaluations nécessaires au processus d'immigration et celles nécessaires à l'obtention du permis d'exercer peut porter à confusion pour les PFE.

⁴ Au Canada, les professions et les métiers sont catégorisés selon un numéro à quatre chiffres du Code national des professions (CNP) (il existe environ 500 professions et métiers du CNP au Canada). Cette estimation a été obtenue après l'analyse des données du Guichet-Emplois et du Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux, et comprend les professions et métiers réglementés dans plus de trois provinces, selon au moins une des bases de données (à noter qu'il existe d'importants écarts entre les deux bases de données à certains endroits).

Les PFE engendrent des coûts additionnels sous forme de frais et une perte de revenus éventuels dus au temps passé en examen et en formation supplémentaires. Plus ils attendent sans travailler dans leur domaine, plus leurs compétences s'atrophient. Dans certaines professions et certains métiers, les organismes de réglementation appliquent des exigences sur la durée de l'exercice et les heures d'exercice. Si un PFE est dans l'impossibilité de compléter le processus d'évaluation dans un délai prescrit, il peut lui être demandé de suivre un cours de remise à niveau avant d'appliquer au processus d'obtention du permis d'exercer.

Le saviez-vous?

Le plus un PFE a accès aux processus d'évaluation et aux renseignements pertinents avant son arrivée, le plus informé il est, et sera moins susceptible de passer du temps sans exercer à son arrivée au Canada.

L'élimination d'obstacles à la reconnaissance des qualifications représente un pas vers l'amélioration de l'intégration économique des PFE. Puisque la plupart des professions et des métiers réglementés relèvent des autorités provinciales ou territoriales, des efforts individuels et collectifs sont requis à tous les niveaux du gouvernement et des intervenants visés afin d'atteindre l'objectif commun d'améliorer la RQAE.

Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger

En 2009, le Cadre a établi un engagement public entre les gouvernements FPT pour l'amélioration des processus de RQAE, qui présente les principes visant à guider les efforts individuels et collectifs. Depuis, le FMMT a travaillé à améliorer les systèmes de reconnaissance par le biais de la recherche, de la collaboration, du partage d'information et de l'élaboration de documents sur les pratiques exemplaires et d'autres ressources. Vingt-quatre professions et métiers ont été ciblés, et des plans d'action pour la RQAE ont été élaborés à la suite de consultations auprès des intervenants.

Vue d'ensemble de 2009 à 2019

La présente section offre une vue d'ensemble des activités et des étapes clés du FMMT effectuées en vertu du Cadre lors des dix dernières années.

2009

[Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger](#)

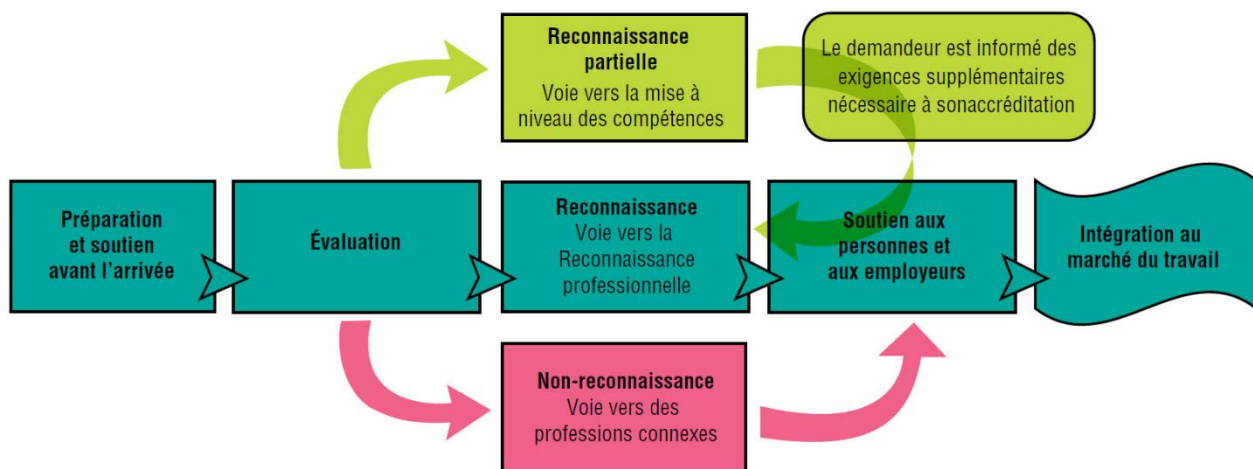
Le Cadre a été lancé le 30 novembre 2009. Ce document « décrit les étapes et les processus que, dans l'idéal, les gouvernements aspirent à mettre en place pour assurer l'intégration pleine et entière des immigrants au marché du travail⁵ ».

Le Cadre énonce les quatre **principes directeurs** d'équité, de transparence, de rapidité et de cohérence (voir l'Annexe A pour un résumé des principes).

Le FMMT a mis sur pied un groupe de travail FPT pour la mise en œuvre continue et la collaboration conformément au Cadre.

Le Cadre formule également les **Cheminevements vers la reconnaissance** (Cheminevements), qui représente les étapes qu'un individu doit suivre afin de voir ses qualifications acquises à l'étranger évaluées, dans le but de participer à la main-d'œuvre.

Cheminevements vers la reconnaissance au Canada



Le *Cheminevement vers la reconnaissance à accès direct* [qui passe par la ligne centrale dans le diagramme] est réservé aux candidats qui possèdent toutes les qualifications requises. L'organisme de réglementation pourra alors accorder une autorisation d'exercice pour qu'il puisse exercer la profession ou le métier choisi.

Le *Cheminevement vers la mise à niveau des compétences* [présenté dans la ligne supérieure du diagramme] est réservé aux candidats qui ne répondent pas à tous les critères pour pouvoir exercer

⁵ FMMT (2009)

la profession ou le métier choisi. Le candidat devra perfectionner ses compétences et être à nouveau évalué s'il souhaite obtenir un permis d'exercer.

Le *Cheminement vers des professions connexes* [qui apparaît sur la ligne inférieure du diagramme] est réservé aux candidats dont les qualifications professionnelles ne correspondent pas aux exigences de leur profession ou leur métier et qui n'ont pas la possibilité de se perfectionner. Ils doivent alors être conseillés sur des possibilités alternatives de carrières qui leur permettront de mettre leur expérience à profit dans une profession ou un métier connexe⁶.

Le Cadre établit un **engagement pancanadien à l'égard de la rapidité du service** :
« Notre objectif est de faire en sorte qu'au bout d'un an au plus tard, une personne sache si ses qualifications professionnelles sont reconnues, ou qu'elle est informée, le cas échéant, des exigences supplémentaires auxquelles elle doit satisfaire pour obtenir son accréditation, ou encore qu'elle est orientée vers des professions connexes qui correspondent à ses compétences et à son expérience. »

⁶ FMMT (2009), p. 7

Le Cadre présente deux listes de professions et métiers ciblés par les mesures individuelles et collectives des gouvernements. Le travail avec les professions et métiers ciblés se concentre sur la création des processus et des mesures de soutien nécessaires à l'application des principes du Cadre, ce qui comprend l'engagement à l'égard de la rapidité du service.

Première liste de professions et métiers ciblés

Architectes
 Ergothérapeutes
 Infirmiers
 Ingénieurs
 Pharmaciens
 Physiothérapeutes
 Technologistes de laboratoire médical
 Vérificateurs et comptables

Deuxième liste de professions et métiers ciblés

Dentistes
 Enseignants (niveau préscolaire, primaire et secondaire)
 Infirmiers auxiliaires
 Médecins
 Techniciens en génie
 Technologues en radiation médicale

Bien qu'une décision relative à l'évaluation initiale soit indispensable pour qu'un PFE puisse prendre une décision professionnelle éclairée, elle n'aboutit généralement pas à l'obtention d'un plein permis d'exercer. C'est un premier pas vers des exigences supplémentaires comme les évaluations pratiques, les examens de compétences linguistiques, la formation d'appoint, les examens, ainsi que l'expérience de travail.



Rapport d'étape : novembre 2009 à décembre 2010

En 2010, le FFMT a produit un rapport d'étape sur la première année depuis la mise en œuvre du Cadre. Une réussite clé de cette période est l'élaboration des plans d'action professionnels pour le premier groupe de professions et métiers ciblés. Ces plans d'action ont été élaborés en collaboration avec des associations nationales et des organismes de réglementation provinciaux et territoriaux, qui ont défini les priorités et les objectifs communs des différentes étapes du cheminement vers la RQAE. Les intervenants et les gouvernements ont utilisé ces plans d'action pour orienter leurs propres activités dans le domaine de l'élaboration des politiques et des investissements en lien à la RQAE.

De plus, le rapport d'étape souligne des pratiques FPT prometteuses sur les Cheminements, et note que les décisions relatives à l'évaluation initiale au sein du premier groupe de professions et métiers ciblés respectent l'engagement à l'égard de la rapidité du service. Le rapport souligne également le besoin d'un engagement continu avec les organismes de réglementation et les autres intervenants, de financement gouvernemental pour les initiatives de RQAE prometteuses, et d'amélioration de la collecte et de la communication des données.

2013

Progressions ensemble : rapport d'étape 2013

Ce deuxième rapport d'étape, publié en 2013, souligne l'élaboration des plans d'action professionnels pour le deuxième groupe de professions et métiers cibles, ainsi que le succès de leur engagement à l'égard de la rapidité du service. Le FMMT a également défini une stratégie de surveillance et d'évaluation de l'octroi des permis d'exercer, et des résultats sur le marché du travail, des PFE, et cela pour guider les améliorations futures des processus de RQAE. Le rapport souligne le besoin de renforcer les bases solides en place par l'entremise de mesures de surveillance et d'évaluation améliorées, et en travaillant avec de nouvelles professions et de nouveaux métiers cibles.

Les groupes de travail sur la RQAE, conscients de la nécessité de surveiller les résultats et de favoriser l'amélioration continue, ont élaboré une stratégie d'évaluation qui tient compte de la collecte de données sur les résultats et les processus de RQAE. Un sondage pilote et des ateliers sur les données de 2010, 2012, 2015 et 2016 ont permis aux groupes de travail de mener des sondages auprès des organismes de réglementation et des organismes nationaux pour les professions et métiers cibles en 2016 et en 2018. Le sondage de 2018 inclut également les organismes d'homologation professionnels.

Rapport sur la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et les carrières connexes

Achévé en 2013, ce rapport de recherche a aidé à mieux comprendre les carrières connexes qui s'offrent aux PFE, et a permis d'analyser la structure et la prestation des mesures de soutien pour les carrières connexes. Le FMMT a organisé des présentations pour partager les résultats du rapport dans le cadre des conférences en 2012 et en 2013 du Réseau canadien des organismes de réglementation (RCOR).

2014

État de la situation en ce qui concerne les mesures de soutien avant l'arrivée parmi les organismes de réglementation canadiens

Ce rapport, publié en mars 2014, définit les mesures de soutien avant l'arrivée et fournit une vue d'ensemble sur les pratiques prometteuses. Les résultats du rapport préparé ont été transmis lors des ateliers de la conférence de novembre 2014 du RCOR, et de la conférence Métropolis de mars 2015. Le rapport jumèle les renseignements généraux (p. ex. le classement des mesures de soutien existantes) à l'analyse approfondie (p. ex. les pratiques prometteuses et des exemples) afin de mieux informer les intervenants dans l'élaboration de mesures de soutien avant l'arrivée fondées sur les faits.

Table ronde sur les autres possibilités de carrière

Une table ronde a été organisée en mars 2014 avec les intervenants en matière de RQAE afin de promouvoir les pratiques prometteuses dans les autres possibilités de carrières, d'appuyer la collaboration entre les intervenants, et de déterminer les méthodes de promotion des autres possibilités de carrières. Cette table ronde a mené au *Rapport sommaire : Table ronde sur les autres possibilités de carrière*. Ce rapport a relevé cinq priorités essentielles pour la promotion des autres possibilités de carrières, telles que déterminées par les participants : 1) l'appui à la collaboration et l'innovation; 2) la recherche et l'innovation; 3) l'élaboration d'outils et de normes de compétences; 4) le développement de l'usage des outils en ligne; et 5) la collaboration avec les employeurs.

Troisième liste de professions et métiers cibles

Le FMMT a annoncé en juillet 2014 une troisième liste de professions et métiers cibles, qui vient ajouter 5 professions et 5 métiers spécialisés, pour un total de 24 professions et métiers cibles.

Un plan d'action pour une meilleure reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger

Cinq ans après la publication du Cadre, le FMMT a publié un « plan d'action renouvelé », qui découle des consultations visant à recueillir les perspectives des PFE, des organismes de réglementation, des commissaires à l'équité, et des associations nationales. On a déterminé les quatre domaines prioritaires suivants nécessitant une collaboration renouvelée :

Troisième liste de professions et métiers cibles

Professions :

- Audiologistes et orthophonistes
- Sages-femmes
- Géoscientifiques
- Psychologues
- Avocats

Métiers spécialisés :

- Charpentiers
- Soudeurs
- Électriciens (industriels et de construction)
- Mécaniciens d'équipement lourd
- Opérateurs d'équipement lourd

1. Processus d'information et d'évaluation avant la prise de décision

Continuer à améliorer l'accès plus tôt à l'information et aux mesures de soutien fiables et exactes.

2. Participation à la main-d'œuvre et mesures d'intégration

Déterminer et partager l'information sur les outils, les ressources et les programmes d'orientation et de soutien à l'intégration au marché du travail, et les initiatives visant à éliminer les obstacles rencontrés par les PFE.

Un **engagement avant l'arrivée** a été établi :

« Un PFE voulant immigrer au Canada pourra **soumettre une demande auprès d'un organisme de réglementation approprié**, ou d'un remplaçant désigné, **avant son arrivée au Canada**, et recevoir une réponse en temps opportun quant à une évaluation initiale; il sera aussi informé des exigences supplémentaires en vue d'obtenir un permis d'exercer. »

3. Suivi et évaluation

Continuer d'élaborer des critères de réussite mesurables et des calendriers de rapport.

4. Communication des mesures FPT aux intervenants

Élaborer une stratégie visant à renforcer la communication auprès des organismes de réglementation, des intervenants, de la population canadienne et des PFE.

2015

Création de l'équipe de travail sur les métiers

L'équipe de travail sur les métiers⁷ a été formée pour améliorer la RQAE dans les métiers. L'équipe a consulté des représentants des cinq professions et métiers spécialisés cibles. Les enjeux principaux comprennent le besoin d'améliorer la diffusion de l'information pour les normes et les processus d'évaluation communs, et d'éliminer les barrières linguistiques.

Le comité sur la RQAE du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA), avec la participation de l'équipe de travail sur les métiers, a revu le processus d'évaluation des qualifications des gens de métier formés à l'étranger, menant à l'élaboration du Guide sur les pratiques prometteuses pour la demande et l'évaluation de la RQAE du CCDA, ainsi que le Modèle du programme de reconnaissance des travailleurs qualifiés.

2016

Améliorer l'utilisation de l'information disponible avant l'arrivée par les professionnels formés à l'étranger

Le rapport, publié en juin 2016, explore l'utilisation, la facilité d'utilisation et l'efficacité de l'information relative à l'évaluation et la reconnaissance de la RQAE disponible avant et après l'arrivée. Les membres des groupes de travail ont partagé leur rapport auprès des organismes de réglementation de leur province ou de leur territoire. Le rapport a permis d'approfondir la compréhension sur les façons d'améliorer l'utilisation et l'efficacité des ressources avant l'arrivée.

⁷ Composé de représentants provinciaux et territoriaux, d'Emploi et développement social Canada (EDSC) et d'IRCC, en partenariat avec le CCDA et les évaluateurs de métiers provinciaux et territoriaux.

Objectif de reconnaissance initiale des qualifications raccourci de six mois

En octobre 2016, le FLMM a annoncé que l'engagement pancanadien à offrir un service rapide en un an allait être réduit à la cible ambitieuse de six mois pour les vingt-quatre professions et métiers cibles⁸.

2019

[Guide à l'intention des organismes de réglementation : Liste de vérification des pratiques exemplaires liées au contenu d'un site Web destiné aux personnes formées à l'étranger](#)

Cette liste de vérification, publiée en 2019, constitue un outil permettant aux organismes de réglementation d'examiner objectivement leur site Web, en portant une attention particulière aux messages portant sur la RQAE adressés aux PFE.

[Résultats en matière d'emploi après l'obtention d'un permis d'exercer pour les personnes formées à l'étranger](#)

Ce rapport permet de mieux comprendre la participation au marché du travail des PFE après l'obtention du permis d'exercer dans l'une des 19 professions cibles. Le rapport permet également de mieux comprendre la disponibilité et matière d'emploi après l'obtention du permis d'exercer. Le rapport a ciblé des thèmes communs sur les défis que les PFE doivent relever pour trouver un emploi après l'obtention du permis d'exercer, ainsi que des recommandations sur l'élimination de ces défis, en plus de recommander des méthodes pour améliorer la collecte des données.

Mise en œuvre du Cadre

Les gouvernements FPT qui appuient le Cadre ont accepté d'appliquer ses quatre principes directeurs à leurs démarches, tant individuelles que collaboratives, afin d'améliorer les processus d'évaluation et de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger. Les démarches individuelles comprennent les programmes qui ciblent des besoins spécifiques à une province ou à un territoire, dont la formation d'appoint et les programmes linguistiques pour les individus, ainsi que la communication avec les organismes de réglementation et les employeurs. Les démarches collaboratives comprennent les programmes FPT et les activités des groupes de travail officiels, comme celles du FMMT.

Partenaires membres du FMMT

⁸ FMMT (2016)

Emploi et développement social Canada (EDSC)

EDSC joue un rôle principal dans la RQAE, en finançant des programmes par l'entremise du Programme de reconnaissance de titres de compétences étrangers, qui vise à améliorer les résultats sur le marché du travail des immigrants hautement qualifiés (Annexe B). La ministre d'EDSC est coprésidente du FMMT, et des représentants d'EDSC coprésident les groupes de travail du FMMT affectés à la RQAE.

Le saviez-vous?

EDSC a investi, par l'entremise du Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers, près de 140 millions de dollars dans 159 projets dans les dix dernières années.

Provinces et territoires

Les provinces et les territoires partagent eux aussi la responsabilité de coprésider les groupes de travail du FMMT affectés à la RQAE, en alternance. En plus du travail collaboratif effectué au sein du FMMT, les provinces et territoires doivent mettre en œuvre les principes du Cadre et favoriser les améliorations de la RQAE dans leur province ou leur territoire. Plusieurs provinces ont leur propre cadre stratégique et des équipes de travail vouées à améliorer les processus de RQAE. Le financement des projets et des mesures de soutien de RQAE dans le cadre de tous les Cheminements est disponible auprès de la plupart des provinces et des territoires.

Certaines provinces disposent de lois relatives à l'équité, de commissaires à l'équité ou d'agents de révision, qui jouent un rôle important dans la RQAE⁹.

Le saviez-vous?

Les commissaires à l'équité et les agents de révision s'assurent que les pratiques d'inscription des professions réglementées sont transparentes, objectives, impartiales et équitables.

Partenaires non membres du FMMT

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

IRCC joue un rôle important dans le soutien de la RQAE par l'entremise des services avant l'arrivée et des services d'établissement (Annexe C). Un processus efficace de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger correspond au mandat d'IRCC de soutenir une intégration réussie des résidents permanents au Canada.

Santé Canada

En 2005, Santé Canada a lancé l'Initiative relative aux professionnels de la santé formés à l'étranger (IPSFE) (Annexe D) pour augmenter le nombre de professionnels de la santé dans les effectifs canadiens en élargissant l'évaluation et l'intégration des professionnels de la santé formés à

⁹ Le Québec, L'Ontario, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse disposent de lois et des bureaux relatifs à l'équité. En 2019, l'Alberta a adopté une loi en ce sens et travaille à sa mise en œuvre.

l'étranger, comme les médecins et le personnel infirmier. Les projets couverts par l'initiative ont été financés jusqu'en 2017.

Autres intervenants

Les organismes de réglementation jouent un rôle essentiel dans l'amélioration de la RQAE sur les Cheminements vers la reconnaissance. Bon nombre d'autres particuliers et organismes contribuent de façon significative, dont les associations professionnelles, les établissements postsecondaires, les institutions professionnelles, les organismes d'aide aux immigrants et les employeurs. La collaboration et la coordination entre ces intervenants sont nécessaires à la synergie, à la réduction du dédoublement et aux améliorations à l'échelle du réseau.

II. AMÉLIORER LA RQAE SUR LES CHEMINEMENTS

Améliorer les processus de RQAE demande du temps, de l'argent et de la collaboration. Depuis la mise en œuvre du Cadre, des efforts considérables ont été déployés pour améliorer ces processus. Les exemples qui suivent démontrent les activités, les réussites et les pratiques prometteuses effectuées à chaque étape des Cheminements vers la reconnaissance. Il faut souligner que différents groupes d'intervenants sont impliqués à chaque étape du cheminement, dont les gouvernements, les organismes de réglementation et les évaluateurs de titres de compétences.

Préparation et soutien avant l'arrivée

Le Cadre souligne l'importance de la préparation et du soutien avant l'arrivée le plus tôt possible dans le processus d'immigration, afin de garantir aux immigrants l'accès au service d'évaluation et à de l'information fiable et exacte. La prestation de renseignements clairs, d'outils d'autoévaluation, de services d'orientation et d'autres mesures de soutien qui aident les PFE à mieux comprendre les exigences relatives au permis d'exercer permet aux PFE de prendre des décisions éclairées avant leur immigration au Canada. Par ailleurs, plus les processus d'application, d'évaluation et de formation d'appoint sont disponibles pour les PFE avant leur arrivée au Canada, le moins de temps ceux-ci devront passer sans exercer leur profession ou leur métier au Canada pendant qu'ils attendent

Les résultats du sondage de 2016 ont révélé que presque tous les organismes de réglementation et les associations nationales fournissent des renseignements sur leurs sites Web pour aider les PFE à comprendre le processus de certification professionnelle canadien.

l'obtention de leur permis d'exercer.

Exemples de pratiques prometteuses dans les mesures de soutien avant l'arrivée

Les quelques exemples suivants démontrent des pratiques de soutien avant l'arrivée prometteuses. Cette liste est loin d'être exhaustive, et les exemples peuvent concerner plus d'une étape du cheminement.

- **Outils de préparation avant l'arrivée pour les médecins :**
 - Le Conseil médical du Canada a élaboré, avec le financement d'EDSC, des cheminements viables et simplifiés pour guider les diplômés internationaux en médecine vers le système médical canadien¹⁰. Ces cheminements comprennent l'élaboration d'un examen d'aptitude mis à jour et disponible plus fréquemment, l'élaboration de [modules d'autoévaluation et d'orientation pour les préparer à l'examen d'aptitude, et l'information avant l'arrivée](#) (dont des liens vers les ressources pour se préparer, les cheminements menant à l'obtention du permis d'exercer, les compétences fondamentales attendues pour la résidence et la pratique autonome, et de l'information sur les examens mise à jour). Il en résulte un processus d'évaluation équitable, transparent, rapide et cohérent, qui correspond davantage au système d'immigration canadien et qui répond aux besoins du marché du travail dans le système médical canadien. Le Conseil médical du Canada a également géré un programme, financé par EDSC, qui a mis sur place un processus national de demande pour les médecins formés à l'étranger, qui a mené à la création d'un portail Web unique (inscriptionmed.ca).
- **Prestation de renseignements, de réseautage et de cours en ligne :**
 - Le gouvernement du Manitoba, en collaboration avec 19 organismes de réglementation provinciaux, a élaboré 20 [Fiches d'information en ligne](#) représentant 20 professions et métiers. Chaque fiche d'information dirige l'utilisateur (tant avant l'arrivée qu'après) vers de l'information, des outils et des ressources pour l'aider à naviguer le processus de demande professionnelle. La province a élaboré, pour accompagner ces fiches d'information, un [guide en ligne de questions et réponses sur les professions et métiers réglementés](#), pour aider les PFE à mieux comprendre les termes, les politiques et les processus relatifs aux demandes professionnelles (permis d'exercer et reconnaissance professionnelle).
 - Toujours en collaboration avec les organismes de réglementation provinciaux, le Manitoba a élaboré des [ressources en ligne améliorées](#), dont (i) des présentations audiovisuelles sur les processus de demande; (ii) des survols de la demande (étapes de la demande); et (iii) des listes de vérification de soumission des documents. Ces

¹⁰ Ce projet est le fruit d'un plan d'action professionnel.

ressources ont été préparées pour les 11 professions suivantes : agrologues, techniciens et technologues accrédités, chiropraticiens, hygiénistes dentaires, diététiciens, avocats, infirmier auxiliaire, technologues de laboratoire médical, sages-femmes, opticiens, et physiothérapeutes.

- L'Université de la Saskatchewan, le Saskatchewan Professional Teachers Regulatory Body (SPTRB), la Fédération des enseignants et des enseignantes de la Saskatchewan et le gouvernement de la Saskatchewan ont élaboré en collaboration le programme Internationally Educated Teachers Certificate (IETC). Le SPTRB détermine l'admissibilité au programme. Les candidats admissibles peuvent faire la demande au programme IETC et y participer avant leur arrivée. Il y a **quatre cours en ligne** portant sur l'enseignement et l'apprentissage en Saskatchewan (contexte légal, cultures autochtones et métisse et diversité, l'enseignement spécialisé, et le programme scolaire de la Saskatchewan). Le dernier cours du programme IETC doit être terminé en Saskatchewan et prend la forme d'un stage en milieu de travail de six semaines.
- La Physiotherapy Alberta - College + Association a élaboré une **plateforme de réseautage en ligne** pour les physiothérapeutes formés à l'étranger, assurant ainsi un réseau et un espace commun pour l'éducation et l'apprentissage, que les physiothérapeutes formés au Canada utilisent également. La plateforme est utilisée largement comme source de conseils sur la préparation aux examens de permis d'exercer en physiothérapie.
- Le Centre d'accès pour les professionnels formés à l'étranger, aussi connu sous le nom d'Expérience Globale Ontario, offre des **webinaires sur l'obtention d'un permis d'exercer propres à certaines professions** pour six professions (comptabilité, ingénierie, travail social, enseignement, éducation de la petite enfance, et métiers spécialisés). Ces webinaires comprennent l'information sur le mentorat, sur les stages et sur d'autres programmes pertinents. Le Centre offre également des ateliers de formation pour le personnel de première ligne des organismes qui travaillent avec les PFE, pour leur offrir un meilleur soutien et les aider à obtenir leur permis d'exercer en Ontario et à mieux utiliser les ressources et les outils existants.
- Le Bureau national d'examen dentaire du Canada et la Fédération canadienne des organismes de réglementation dentaire, avec le financement d'EDSC, ont élaboré et mis en œuvre un nouveau processus d'évaluation visant à déterminer les équivalences des diplômés en médecine dentaire non agréés¹¹. Ce processus comprend en outre l'amélioration de l'**outil d'autoévaluation en ligne**, qui aide à déterminer la possibilité de réussite du processus d'équivalence avant l'immigration.

- **Préparation à l'évaluation :**

¹¹ Ce projet est également le fruit d'un plan d'action professionnel.

- Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, par l'entremise de l'IPSFE de Santé Canada, a financé l'élaboration initiale et la mise en œuvre de **modules d'éducation en ligne** pour les infirmiers formés à l'étranger (IFE), pour les appuyer dans leur **préparation aux évaluations des compétences**. Les modules d'éducation en ligne offrent une accessibilité et une flexibilité renforcées pour les IFE en leur permettant de terminer les modules dans leur province ou leur pays d'origine. En 2017, les modules en ligne ont été revus pour maximiser les chances de réussite des IFE et pour augmenter la capacité de RQAE dans la province.
- Le Nova Scotia College of Nursing a élaboré un Cheminement vers la réussite pour le programme d'IFE, afin de soutenir leurs efforts vers l'obtention du permis d'exercer en tant qu'infirmiers auxiliaires en Nouvelle-Écosse. Le cheminement comprend **un programme d'éducation qui permet aux IFE de compléter l'examen national d'inscription obligatoire**. Le programme fournit de l'information avant et après l'arrivée, un outil d'autoévaluation préparatoire en ligne, et d'autres évaluations et cours d'amélioration des compétences. Certains sont disponibles en ligne, et d'autres en personne.

Évaluation

Le Cadre mentionne que les méthodes d'évaluation des qualifications acquises à l'étranger sont raisonnables et impartiales, et que les organismes de réglementation partagent l'information concernant les approches utilisées avec leurs homologues des autres provinces et territoires.

Selon le sondage de 2016 auprès des organismes de réglementation, 95 % des répondants affirment avoir fait parvenir la décision relative à l'évaluation initiale dans les 19 professions cibles dans les six premiers mois.

Exemples de pratiques d'évaluation prometteuses

- L'IPSFE de Santé Canada a travaillé de concert avec les provinces et les territoires, les autorités réglementaires en matière de santé, les établissements postsecondaires et les associations professionnelles pour :
 - Travailler vers la création de **stratégies harmonisées d'évaluation** des PSFE, avec des avancées considérables en soins infirmiers et en médecine :
 - Le financement a été fourni au Conseil médical du Canada afin de mettre en œuvre un outil d'évaluation d'entrée à la résidence normalisé à l'échelle nationale, qui permet aux provinces et aux territoires de simplifier leur processus d'évaluation des compétences cliniques des diplômés internationaux en médecine.
 - Le Service national d'évaluation du personnel infirmier propose un processus simplifié de soumission des documents à l'évaluation pour les IFE.
 - Mise en œuvre de **programmes de formation d'appoint** :
 - Santé Canada a octroyé des fonds au Collège des médecins de famille du Canada pour la mise en œuvre de programmes de formation d'appoint pour les professionnels de la santé formés à l'étranger. Ces programmes de formation d'appoint ont aidé à déterminer les équivalences des médecins de famille formés à l'étranger provenant de quatre administrations étrangères aux normes canadiennes de certification en médecine familiale.
 - **Suivi** des PSFE :
 - Le Répertoire canadien sur l'éducation post-M. D. a reçu des fonds pour la base de données sur les diplômés internationaux en médecine (DIM), pour aider à faire le suivi et le recrutement des DIM, et pour mener des recherches.
- **Élaboration de processus d'évaluation pour les PFE** :
 - En Colombie-Britannique, l'Association of BC Forest Professionals a élaboré et mis en œuvre un **processus pancanadien d'évaluation intégrée des titres de compétences** pour les PFE. Un outil Web a été élaboré pour que les praticiens formés à l'étranger puissent s'évaluer par rapport aux normes de certification, des évaluateurs supplémentaires ont été embauchés parmi les provinces et les territoires, et le processus d'évaluation a été modifié pour unifier, simplifier et centraliser les exigences pour les professionnels possédant un diplôme collégial ou universitaire. Cette initiative appuie les organismes de réglementation du secteur forestier dans l'harmonisation de leurs processus d'évaluation.
- **Renforcer les capacités de RQAE** :
 - Le programme Building Bridges de l'I-P-É appuie des projets qui favorisent l'élaboration de processus d'évaluation et de reconnaissance des qualifications

acquises à l'étranger équitables, transparents, cohérents et rapides, et qui contribuent à améliorer les résultats de l'intégration au marché du travail pour les PFE dans les secteurs, les professions et les métiers cibles. De plus, l'expertise provinciale dans le domaine de l'évaluation des qualifications acquises à l'étranger dans les professions et les métiers non réglementés a été bonifiée à la suite d'un sondage auprès de plus de 12 000 employeurs et organismes de réglementation. L'information recueillie a servi à mieux comprendre les défis et les pratiques exemplaires en ce qui a trait aux PFE, et à accroître l'engagement des employeurs.

- **Méthodes d'évaluation novatrices :**
 - La Saskatchewan Society for Medical Laboratory Technologists, en collaboration avec plusieurs partenaires provinciaux, met actuellement au point un programme d'évaluation des aptitudes cliniques basé sur les compétences, et utilise une plateforme de réalité virtuelle pour évaluer les technologues de laboratoire médical formés à l'étranger, ou encore les technologues de laboratoire médical qui n'ont pas exercé depuis plus de cinq ans.
- **Évaluation tout en acquérant de l'expérience de travail au Canada :**
 - En Nouvelle-Écosse, l'Internationally Educated Engineers and Architects Bridging Program offre une évaluation basée sur les compétences en milieu de travail d'une durée de douze semaines qui permet aux ingénieurs et aux architectes formés à l'étranger de démontrer leurs aptitudes et leurs connaissances auprès d'un employeur local. Financé par le Nova Scotia International Qualification Recognition/Recognition of Prior Learning Funding Program, l'Immigrant Services Association of Nova Scotia et la Nova Scotia Association of Architects and Engineers ont collaboré pour donner aux participants la chance d'acquérir une précieuse expérience de travail au Canada, et donne aux employeurs l'occasion de déterminer si un participant convient à leur entreprise. Les objectifs du programme sont d'aider les ingénieurs et les architectes formés à l'étranger à terminer leur évaluation dans un cabinet d'ingénierie ou d'architecture, de répondre aux exigences en matière d'expérience de travail en génie en milieu canadien nécessaires à l'obtention du permis d'exercer, et finalement d'obtenir un emploi en Nouvelle-Écosse.

Reconnaissance partielle

Pour les personnes qui ne répondent pas aux exigences d'exercice de la profession, de la formation supplémentaire peut être requise. Le Cadre indique que les immigrants doivent être mis au courant des occasions de formation d'appoint menant à l'obtention du permis d'exercer afin qu'ils puissent mettre à jour leurs qualifications. Ils doivent avoir accès à l'information concernant

la disponibilité de la formation visant à combler les lacunes, sans avoir à répéter l'apprentissage de notions déjà acquises.

Exemples de pratiques prometteuses visant à résoudre la reconnaissance partielle

- **Projets de formation d'appoint menant à l'obtention du permis d'exercer :**
 - L'Alberta a financé plusieurs projets de formation d'appoint dans le but d'élaborer des ressources et des programmes qui améliorent les taux de réussite d'obtention du permis d'exercer pour les PFE. Ces projets comprennent le soutien au développement d'un programme de formation d'appoint pour les diététiciens et l'élaboration de modules d'apprentissage de la jurisprudence pour plusieurs professions. Par exemple, l'Association of the Chemical Profession of Alberta a élaboré un **module en ligne d'apprentissage de la jurisprudence** pour futurs chimistes professionnels **pour remplacer une exigence d'expérience de travail canadienne**, pour égaliser les chances de réussite des PFE et des candidats canadiens, et pour accélérer l'inscription des candidats internationaux en tant que chimistes professionnels.
- **Programmes de formation d'appoint en ligne :**
 - La Colombie-Britannique a offert une subvention au College of Opticians of British Columbia pour l'élaboration d'un programme de formation d'appoint en ligne comprenant jusqu'à 13 cours, qui correspond aux compétences nationales pour les opticiens canadiens utilisées par les organismes de réglementation provinciaux sur l'optique, à l'exception du Québec. En outre, un manuel d'utilisation sur la création et la gestion de la formation d'appoint a été développé, à l'intention d'autres professions. Ainsi, les organismes de réglementation provinciaux d'optique **peuvent facilement affecter les candidats à l'inscription à la formation d'appoint**. Ces candidats reçoivent des ressources pour éliminer les écarts de compétences nécessaires à l'exercice de la profession. La formation d'appoint a grandement réduit le temps nécessaire aux opticiens formés à l'étranger qui ont des lacunes dans les connaissances à être admissibles à l'examen menant à l'obtention du permis d'exercer. Le **coût du permis d'exercer a également baissé**, puisque les candidats n'ont plus à payer la formation d'appoint, mais paient plutôt des frais administratifs pour avoir accès à l'évaluation de fin de cours. Tout revenu supplémentaire est dirigé vers les améliorations continues à la formation d'appoint et à la plateforme en ligne.
- **Cheminement vers l'obtention du permis d'exercer et l'emploi :**
 - En Ontario, la faculté de physiothérapie de l'Université de Toronto offre un programme de formation d'appoint hybride d'une durée de 10 mois, qui fournit aux physiothérapeutes formés à l'étranger des possibilités d'éducation et de formation clinique (y compris les connaissances théoriques, la culture de travail et

la formation en communication spécifiques à l'emploi, et les stages cliniques), pour les préparer aux examens nationaux écrits et aux examens cliniques menant à l'obtention du permis d'exercer. Le programme offre également des possibilités de mentorat et des mesures de soutien à l'emploi pour les candidats qui désirent pratiquer la physiothérapie en Ontario, ainsi que des mesures de soutien à l'intégration au milieu de travail après l'embauche. Le programme est mené par un comité consultatif représentant des intervenants clés. Le programme permet la collaboration avec l'Alliance canadienne des organismes de réglementation de la physiothérapie, l'Ordre des physiothérapeutes de l'Ontario, l'Ontario Physiotherapy Association et l'Association canadienne de physiothérapie afin d'assurer qu'il répond aux normes provinciales et nationales.

- **Programme de formation d'appoint :**
 - Le gouvernement du Yukon, avec du financement d'EDSC, a développé et lancé le Programme passerelle de comptabilité, qui permet aux participants d'acquérir les compétences et la confiance dont ils ont besoin pour satisfaire aux exigences des emplois au Canada dans le domaine de la gestion financière. À la fin du programme de formation, les participants peuvent s'attendre à avoir une excellente connaissance des méthodes comptables acquise au cours d'études menant à un certificat; des compétences langagières (en anglais) en communications d'entreprise; une meilleure compréhension de la culture du milieu de travail au Canada et au Yukon; et une aptitude à l'emploi dans le domaine de la gestion financière au Yukon.

Reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger

Selon le Cadre, les décisions sur la reconnaissance seront clairement, explicitement et rapidement communiquées. Cette mesure est essentielle, puisqu'elle permet aux personnes de prendre des décisions informées plus rapidement et de trouver un emploi à la hauteur de leurs compétences.

Comme le mentionne le Cadre, les critères servant à la prise des décisions sur la reconnaissance doivent être transparents et faciles à comprendre. Les personnes doivent être informées des motifs de la décision, y compris des exigences auxquelles ils doivent satisfaire pour obtenir leur permis d'exercer, et des possibilités d'appel.

Pratiques prometteuses dans la reconnaissance

Les projets de soutien avant l'arrivée, de formation d'appoint et d'évaluation visent à améliorer la rapidité et le succès de la reconnaissance. Les prêts constituent une mesure de soutien pour aider à payer les frais de traitement des demandes.

- Le processus d'obtention du permis d'exercer peut être coûteux, et bien des nouveaux arrivants n'ont pas les ressources financières pour assumer les coûts de la formation d'appoint, des examens menant à l'obtention du permis d'exercer, ou de la mise à niveau nécessaire à remplir les exigences d'obtention du permis d'exercer. De plus, plusieurs nouveaux arrivants n'ont pas d'antécédents de crédit au Canada ou de caution qui leur permettrait d'avoir accès aux prêts conventionnels. Des **microcrédits de RQAE** à faible intérêt aident à combler ces écarts financiers ainsi que les coûts associés à la RQAE. EDSC et plusieurs provinces et territoires (par exemple, l'Alberta, le Manitoba, Terre-Neuve-et-Labrador et l'Ontario) appuient des programmes de microcrédits pour les PFE qui demandent de l'aide financière pour couvrir les coûts associés à la reconnaissance ou la formation.

Non-Reconnaissance

Le Cadre comprend un cheminement vers les professions et les métiers connexes pour les candidats dont les qualifications ne répondent pas aux exigences de leur profession ou de leur métier, et pour qui la mise à niveau des compétences n'est pas possible. Dans le meilleur des cas, il existe une prestation de conseils sur la planification de carrière pour que les candidats puissent plus efficacement s'appuyer sur leur expérience de travail dans les professions et métiers connexes.

Près du tiers des organismes de réglementation ayant répondu au sondage de 2016 du FMMT affirment avoir, de façon formelle ou informelle, recommandé aux PFE les mesures de soutien pour les carrières connexes.

Exemples de pratiques prometteuses pour répondre à la non-reconnaissance

- **Planification de carrière :**
 - Le programme de soutien aux diplômés internationaux en médecine (DIM) offre des services de soutien aux DIM non autorisés qui habitent la Saskatchewan, dont l'accès à l'information et la navigation Web, le soutien aux études, des possibilités d'expérience clinique évaluée avant la résidence, et la **planification de carrières alternatives connexes** (y compris l'orientation professionnelle, des possibilités d'études, et des recommandations).
- **Information en ligne :**
 - En Ontario, le projet « Recherche et Éducation Intégrées de Professions Santé Ontario pour les Professionnels de la Santé Formés à l'Étranger » a élaboré des ressources pédagogiques en ligne gratuites, dont un **programme d'options de carrières**. Ce programme vise à offrir aux PSFE un **processus leur permettant de cerner les options d'emplois non réglementés** à la hauteur de leurs connaissances, de leurs compétences et de leurs intérêts.
- **Ressources sur les carrières connexes :**
 - La Société canadienne de science de laboratoire médical a élaboré une **ressource de carrières connexes** exhaustive pour les personnes qui envisagent une carrière connexe à la technologie de laboratoire médical pendant qu'ils s'efforcent d'obtenir leur permis d'exercer, ou comme une option de carrière permanente. Les carrières connexes sélectionnées sont celles qui font appel à leurs compétences, leurs connaissances et leur expérience de travail, sans avoir à postuler à une autre profession réglementée.

Mesures de soutien aux personnes et aux employeurs, et intégration au milieu de travail

Le Cadre indique que les immigrants et les employeurs auront idéalement accès aux mesures de soutien pour faciliter l'intégration au marché du travail dans les meilleurs délais. Pour les immigrants, l'information sur le marché du travail et sur l'orientation professionnelle doit être disponible tôt dans le processus d'immigration et le demeurer tout au long. Les mesures de soutien pour faciliter l'intégration au marché du travail comprennent également le perfectionnement linguistique, les conseils de carrière, la préparation à l'étude, le mentorat et les stages, ainsi que les programmes de formation d'appoint menant à un emploi. Les employeurs peuvent avoir besoin d'accéder aux outils et aux ressources, comme la formation à la sensibilisation à la diversité, l'ouverture dans le milieu de travail, et des pratiques de rétention dans le milieu de travail, afin d'améliorer leurs aptitudes à intégrer et à maintenir les immigrants sur le marché du travail.

Exemples de pratiques prometteuses qui appuient l'intégration au milieu de travail

- **Outils pour les employeurs pour appuyer l'intégration au milieu de travail :**
 - L'Alberta a créé de nouveaux outils et de nouvelles ressources de RQAE pour aider les employeurs à intégrer les PFE, à favoriser des milieux de travail accueillants et à appuyer les personnes à la recherche d'emploi et qui veulent avancer sur le plan professionnel. Les projets financés comprennent des ressources visant à appuyer les **entrevues dans un contexte interculturel**; un outil en ligne pour l'intégration des employés nouveaux arrivants; et des ateliers pour améliorer les **compétences interculturelles** des employeurs et promouvoir l'embauche et l'intégration des PFE.
 - Un des projets financés est la **création de l'Indice d'inclusion des employeurs**, développé par le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. L'employeur reçoit un score global et un rapport qui mesure l'inclusivité de leur milieu de travail envers les groupes sous-représentés, qui comprend entre autres les nouveaux arrivants et les immigrants qualifiés. L'indice inclut la contribution de l'entreprise et des employés, et est mis en œuvre par l'entremise d'un outil en ligne qui peut générer des rapports personnalisés. Chaque rapport fournit des renseignements sur les façons d'améliorer l'inclusivité en général, et plus particulièrement des immigrants. L'objectif du projet est d'éliminer les barrières à l'embauche des immigrants en favorisant la sensibilisation aux problèmes d'inclusivité auprès des employeurs, et en offrant un cadre systématique et un outil d'évaluation pratique pour mesurer l'inclusion dans le milieu de travail et l'améliorer.

- **Programmes d'intégration au milieu de travail :**
 - EN 2018, AXIS Career Services, la division de l'emploi de l'Association for New Canadians (ANC) de Terre-Neuve-et-Labrador, a lancé un programme de formation en communication et intégration en milieu de travail. Financé par le gouvernement provincial, ce **programme de formation en ligne de courte durée** est destiné à devenir une ressource essentielle pour aider les PFE à s'adapter à leur nouvelle culture de travail et à accroître leurs compétences professionnelles en vue de l'avancement professionnel. Le programme se compose de quatre unités : la rédaction professionnelle, la culture de travail canadienne, la communication d'entreprise, et l'apprentissage continu en milieu de travail. Le contenu mentionne les compétences favorisant l'employabilité, implicites mais courantes dans le milieu de travail canadien, et qui ont une incidence sur la confiance, la compétence et le professionnalisme. Ce programme novateur améliore les mesures de soutien disponibles pour les nouveaux Canadiens, en plus de maximiser leur potentiel de capital humain.
 - En Ontario, le projet « Recherche et Éducation Intégrées de Professions Santé Ontario pour les Professionnels de la Santé Formés à l'Étranger » était une collaboration de recherche et de développement des pratiques avec comme objectif de cibler et de mettre en œuvre des solutions basées sur les faits pour mieux soutenir l'intégration des PSFE au marché du travail canadien. L'ensemble de ressources en ligne gratuites que le projet offre comprend :
 - Le programme PReP (Practice Readiness e-learning Program), qui vise à offrir aux PSFE les connaissances, les compétences et la confiance nécessaires à faire face à **l'environnement complexe des soins professionnels et des communications interpersonnelles** qu'ils rencontreront dans l'exercice de leur profession;
 - Le Réseau d'intégration au milieu de travail (Workplace Integration Network), qui fournit aux employeurs un ensemble de ressources en ligne d'accueil et d'intégration, de formation continue, et d'**analyses de rentabilisation et leur justification** pour l'embauche de PSFE; et
 - La Trousse de démarrage sur les ressources liées à l'emploi pour les PSFE, un outil en ligne autogéré d'exploration de carrière grâce aux Parcours professionnels et aux vidéos d'orientation, en plus d'ateliers, de sessions et de projets pilotes en personnes.
- **Expérience de travail et compétences favorisant l'employabilité :**
 - Au Nouveau-Brunswick, le groupe de travail multilatéral de Fredericton, avec ses partenaires, a lancé un **projet en milieu de travail** qui offre une étape de formation des compétences favorisant l'employabilité d'une durée de 12 semaines; un stage rémunéré de 16 semaines comme apprenti briqueteur; et une formation théorique d'une durée de 12 semaines. Les résultats présentés comprennent une amélioration des compétences linguistiques et du niveau de confiance pour tous les participants,

une amélioration de l'engagement de la part d'employeurs qui n'avaient pas embauché de nouveaux arrivants, et une amélioration de l'expérience et de contacts liés à l'emploi pour les participants. Des discussions sont en cours concernant la possibilité de reproduire le projet pilote avec d'autres professions.

- EDSC a lancé en 2017 le **projet pilote d'expérience de travail canadienne**. Ce projet pilote d'une durée de 27 mois représente six projets financés dans trois provinces, ainsi qu'un projet de recherche et d'analyse supplémentaire qui permet la supervision des résultats. Le projet pilote démontre les moyens les plus efficaces d'aider les nouveaux arrivants hautement qualifiés à obtenir leur première expérience de travail canadienne dans la profession de leur choix, et démontre les possibilités d'augmenter la portée des mesures prometteuses à l'échelle nationale. Le projet pilote d'expérience de travail canadienne permet de mesurer l'incidence des stages rémunérés, du mentorat structuré et du réseautage, de même que les mesures de soutien avant et après l'embauche pour les nouveaux arrivants cherchant un emploi durable et au long terme dans leur domaine d'étude.

Exemples de pratiques collaboratives

La collaboration est essentielle aux progrès sur les cheminements vers la RQAE. En plus de la collaboration fondamentale aux exemples nommés dans le présent rapport, voici quelques exemples notables où la collaboration améliore les processus de RQAE.

- **Favoriser une communauté de pratique :**
 - Afin de faire connaître les projets et les pratiques exemplaires, l'Alberta a augmenté son **engagement et ses activités de sensibilisation avec ses partenaires de RQAE**, tenant sept forums entre 2014 et 2017, auxquels ont participé 580 représentants d'organismes de réglementation, d'organismes d'aide aux immigrants, d'établissements postsecondaires, d'employeurs, de partenaires de l'industrie et du gouvernement.
- **Rassembler les organismes de réglementation :**
 - L'Île-du-Prince-Édouard tient une conférence annuelle des organismes de réglementation, qui réunit des partenaires de toute la province pour **souligner les pratiques exemplaires** de RQAE et pour discuter des questions importantes tant pour le gouvernement que pour les organismes de réglementation.
- **Collaboration entre les intervenants locaux :**
 - Au Nouveau-Brunswick, l'Association multiculturelle du Grand Moncton a amorcé un groupe de travail des intervenants dans le secteur des finances et de la comptabilité, pour explorer le cheminement vers l'obtention du permis d'exercer et les possibilités de carrières connexes. Le groupe étudie les moyens et les outils pour faciliter l'accès à la formation linguistique et les mesures de soutien lors des

études pour obtenir le permis d'exercer; et veut améliorer l'accessibilité de la formation sur la diversité culturelle et de sensibilisation, tant pour les candidats formés à l'étranger que pour les employeurs. L'accès à la formation linguistique comprend le français et l'anglais, quoique les cours et le matériel en français sont plus difficiles d'accès dans la province.

- **Rassembler les experts :**
 - EDSC, IRCC et la Nouvelle-Écosse ont collaboré pour tenir une conférence sur les pratiques émergentes et exemplaires nommée « Éliminer les obstacles à la RQAE ». Les participants ont déterminé les pratiques émergentes et exemplaires pour améliorer le processus de reconnaissances des qualifications et l'intégration des immigrants dont pourraient se servir le gouvernement, les organismes de réglementation, les organismes d'aide aux immigrants, les établissements postsecondaires et d'autres intervenants. Un [rapport sommaire](#) a été publié afin de partager l'information avec les autres intervenants.
- **Rassembler les experts :**
 - Le Collège des médecins et chirurgiens de Terre Neuve-et-Labrador, en collaboration avec le gouvernement provincial, a tenu une conférence d'une journée sur l'obtention de permis d'exercer et les mesures de soutien continues nécessaires à la pratique sécuritaire et compétente des DIM à Terre-Neuve-et-Labrador. L'objectif de la conférence était de mieux comprendre les rôles définis des intervenants concernés par l'embauche, l'octroi du permis d'exercer et des mesures de soutien après l'obtention du permis d'exercer requise pour qu'un DIM puisse exercer sa profession avec succès dans la province. Les sujets de discussion comprenaient le permis d'exercer, l'embauche, l'utilisation du système, les mesures de soutien et le maintien des compétences. On comptait parmi les participants des représentants du Collège, des autorités sanitaires régionales, des fonctionnaires provinciaux et des DIM qui pratiquent présentement à Terre-Neuve-et-Labrador.

III. À L'AVENIR

Le Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger a permis d'améliorer la collaboration et le partage de l'information entre les gouvernements et les principaux intervenants pour remédier aux obstacles à la RQAE et renforcer les processus de RQAE. Les principes que souligne le Cadre – l'équité, la transparence, la cohérence et la rapidité – ont été essentiels pour améliorer les possibilités qui s'offrent aux PFE cherchant l'obtention du permis d'exercer rapidement et efficacement.

Une bonne partie du travail collaboratif effectué à date par le FMMT s'est concentrée sur l'engagement au service rapide. Une décision rapide relative à l'évaluation initiale est capitale pour qu'un PFE puisse faire un choix de carrière éclairé, mais elle ne mène pas nécessairement au plein permis d'exercer. C'est plutôt une première étape, qui mène souvent vers des activités de RQAE supplémentaires, y compris des évaluations pratiques, des examens de maîtrise de la langue, la formation d'appoint, des examens, et des exigences d'expérience en milieu de travail. La question du service rapide, comme pour toute question relative à la RQAE, est liée à plusieurs intervenants. Le cheminement vers la reconnaissance est hautement personnalisé, puisque chaque PFE a différents besoins à combler pour répondre aux normes canadiennes. Raccourcir l'échéancier vers l'obtention du plein permis d'exercer demande donc de considérer bon nombre de facteurs sur le cheminement vers la RQAE.

D'importants progrès ont été réalisés dans l'amélioration du délai que prend une décision relative à l'évaluation initiale dans les professions et métiers cibles, et donc l'orientation stratégique future relative à la RQAE pourrait se concentrer à améliorer l'équité, la transparence, la cohérence et la rapidité vers l'obtention du plein permis d'exercer. Cette orientation appuierait le travail collaboratif vers des améliorations systémiques qui permettraient à davantage de nouveaux arrivants

Possibilité de travaux à venir :

Des façons de rendre les processus d'évaluation et la formation visant à combler les lacunes disponibles avant l'arrivée vont réduire les délais d'obtention du permis d'exercer pour les PFE après leur arrivée au Canada, réduisant ainsi les coûts, les difficultés inattendues et le temps qu'ils passent sans exercer.

d'obtenir rapidement leur permis d'exercer.

Au cours des dix dernières années, les intervenants ont travaillé de concert sur une multitude de projets visant l'amélioration des systèmes de RQAE, avec un accent sur l'élaboration de programmes. La création de programmes de RQAE peut être coûteuse, et nécessite l'existence de ressources. À l'avenir, les intervenants pourraient concentrer leur travail collaboratif sur le partage des ressources existantes et sur l'entretien de partenariats pour permettre l'accès aux programmes

Possibilité de travaux à venir :

Un organisme de réglementation de la province X a élaboré un programme de formation d'appoint efficace. Les organismes de réglementation des provinces Y et Z pour cette profession ou ce métier n'en ont pas. Ils s'associent à l'organisme de la province X pour développer un curriculum offert en ligne. Par la suite, ils coordonnent des stages pratiques pour leurs candidats en formation d'appoint dans leur propre province.

existants.

De plus, le travail à venir sur la RQAE pourrait se concentrer sur la création de programmes qui ciblent les lacunes (par exemple, où il existe un manque d'évaluations, un manque de formation visant à combler des lacunes, ou un manque de mesures de soutien à la formation linguistique). En conjuguant leurs efforts dans toutes les provinces et les territoires et en partageant leurs ressources, les intervenants peuvent continuer à améliorer les pratiques et les processus de RQAE.

Déterminer les initiatives à venir et les mettre en œuvre demande la collaboration des intervenants clés en RQAE, dont les gouvernements FPT, les consortiums nationaux d'organismes de réglementations professionnels, les organismes nationaux d'évaluation et d'examen, et les établissements postsecondaires.

RAPPORTS DU FMMT

Le Cadre :

Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/reconnaissance-titres/financement-cadre.html>

Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger : Rapport d'étape novembre 2009 – décembre 2010 : <http://flmm-fmmt.ca/wp-content/uploads/2017/01/Pan-Canadian-Framework-First-Progress-Report-FR.pdf>

Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger : Rapport d'étape 2013 : <http://flmm-fmmt.ca/wp-content/uploads/2019/07/FLMMPProgressReport2013FRENCH.pdf>

Plan d'action :

Un plan d'action pour une meilleure reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger : <http://flmm-fmmt.ca/wp-content/uploads/2018/04/Un-Plan-DAction-Pour-Une-Meilleure-Reconnaissance-Des-Qualifications-Ac...pdf>

Mesures de soutien avant l'arrivée :

Améliorer l'utilisation de l'information disponible avant l'arrivée par les professionnels formés à l'étranger : http://media.wix.com/ugd/aa01fe_220fddc84b0742478f9c141fdd4df310.pdf

État de la situation en ce qui concerne les mesures de soutien avant l'arrivée parmi les organismes de réglementation canadiens : <http://flmm-fmmt.ca/wp-content/uploads/2019/10/Annexe-D-Etat-de-la-situation-en-ce-qui-concerne-les-mesures-de-soutien-avant-larrivee.pdf>

Autres possibilités de carrière :

Rapport sur la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et les carrières connexes : <http://flmm-fmmt.ca/wp-content/uploads/2019/10/Annexe-C-La-reconnaissance-des-qualifications-professionnelles-acquises-a-letranger.pdf>

Table ronde sur les autres possibilités de carrière – Rapport sommaire : <http://flmm-fmmt.ca/wp-content/uploads/2019/10/Annexe-E-Rapport-sommaire-Table-ronde-sur-les-autres-possibilites-de-carriere.pdf>

Autres rapports :

Guide à l'intention des organismes de réglementation : Liste de vérification des pratiques exemplaires liées au contenu d'un site Web destiné aux personnes formées à l'étranger : <http://flmm-fmmt.ca/wp-content/uploads/2019/10/Annexe-A-Liste-de-verification-des-pratiques-exemplaires-liees-au-contenu-dun-site-Web.pdf>

Résultats en matière d'emploi après l'obtention d'un permis d'exercer pour les personnes formées à l'étranger : <http://flmm-fmmt.ca/wp-content/uploads/2019/10/Annexe-B-Resultats-en-matiere-demploi-apres-lobtention-dun-permis-dexercer.pdf>

Rapport sommaire sur le congrès conjoint sur la RQAE :

Éliminer les obstacles à la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger : conférence sur les pratiques émergentes et exemplaires : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/reconnaissance-titres/rapport-congres-pratiques-emergentes-exemplaires.html>

TRAVAUX CONSULTÉS

BAUMAL, Brian et Keith JOHNSON. *État de la situation en ce qui concerne les mesures de soutien avant l'arrivée parmi les organismes de réglementation canadiens*, 2014

- - - *Améliorer l'utilisation de l'information disponible avant l'arrivée par les professionnels formés à l'étranger*, 2016

CAMPBELL, Sherry, et Lauren MACKENZIE. *Résultats en matière d'emploi après l'obtention d'un permis d'exercer pour les personnes formées à l'étranger*, 2018

Forum des ministres du marché du travail (FMMT), *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger*, 2009.

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/reconnaissance-titres/financement-cadre.html>.

- - - *Un plan d'action pour une meilleure reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger*, 2014

- - - « Le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires prennent des mesures pour rapprocher les Canadiens des emplois »

- - - « Les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux travaillent ensemble afin de préparer les Canadiens pour les emplois actuels et futurs », *Communiqué*, 14 octobre 2016 : <http://fmm-fmmt.ca/fr/reunions-et-nouvelles/quebec-14-octobre-2016/>

- - - Selected Survey Results: Foreign Qualification Recognition in Canada (en anglais) — Rapport de 2016, publié en 2018

LIM Consulting Associates, *Reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et les carrières connexes*, mars 2013

MALENFANT, Éric Caron, André LEBEL et Laurent MARTEL, *Projections de la diversité de la population canadienne, 2006 à 2031*, Statistique Canada, Catalogue 91-551, 2010

MORENCY, Jean-Dominique, Éric Caron MALENFANT et Samuel MACISAAC, *Immigration et diversité : projections de la population du Canada et de ses régions, 2011 à 2036*, Statistique Canada, Catalogue 91-551-X, 2017

OCDE/UE, *Trouver ses marques 2018 : Les indicateurs de l'intégration des immigrants*, Éditions de l'OCDE, Paris/EU, Bruxelles, 2018, https://www.oecd-ilibrary.org/fr/social-issues-migration-health/trouver-ses-marques-2018_9789264309234-fr

- - - *Profil du recensement, Recensement de 2016*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>

« La scolarité au Canada : faits saillants du Recensement de 2016 », *Le Quotidien*, 29 novembre 2017

ANNEXE A–PRINCIPES DIRECTEURS

Le Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger de 2009 énonce les **principes directeurs** suivants :

Équité

- Les critères servant à définir la reconnaissance des titres de compétences sont objectifs, raisonnables et impartiaux.
- Les méthodes pour évaluer les qualifications professionnelles sont à la fois nécessaires et suffisantes pour établir si les normes professionnelles sont atteintes.
- Les candidats, qu'ils soient formés au Canada ou à l'étranger, seront soumis aux mêmes exigences pour obtenir la reconnaissance de leurs qualifications.
- Au moment où seront communiqués les résultats de l'évaluation, les fondements de la décision seront clairement expliqués.
- Les procédures d'évaluation sont efficaces et ne font pas double emploi, particulièrement lorsque différents intervenants exigent plusieurs évaluations d'un même candidat.

Transparence

- Les exigences pour demander un permis d'exercer pour une profession ou un métier, les méthodes d'évaluation ainsi que les critères servant à définir la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger sont entièrement décrits, faciles à comprendre et aisément accessibles aux immigrants.
- Le cas échéant, les candidats sont informés des possibilités qui s'offrent à eux lorsque leurs qualifications professionnelles sont partiellement reconnues.

Rapidité

- L'évaluation et la reconnaissance des qualifications professionnelles ainsi que la communication des décisions relatives à l'évaluation sont exécutées rapidement et efficacement.

Cohérence

- Les méthodes d'évaluation et les critères utilisés pour reconnaître les qualifications professionnelles dans les professions et métiers réglementés sont acceptables pour toutes les provinces et tous les territoires du Canada, de manière à ce que les résultats des processus d'évaluation soient mutuellement reconnus.

ANNEXE B — ACTIVITÉS D'EDSC

Le Programme de reconnaissance de titres de compétences étrangers (PRTCE) d'EDSC est essentiel afin de soutenir l'engagement du gouvernement à attirer et à choisir les nouveaux arrivants hautement qualifiés et à les intégrer à l'économie canadienne. Le programme joue un rôle stratégique dans l'atteinte de ces objectifs, en collaborant avec les provinces et les territoires, les organismes de réglementation, et les autres intervenants. Il aide à financer les intervenants qui travaillent à améliorer les processus de RQAE selon les quatre principes directeurs du Cadre.

Les activités financées comprennent la conception de sites Web et de portails qui offrent de l'information détaillée sur l'intégration au marché du travail et sur les exigences d'obtention du permis d'exercer aux nouveaux arrivants dans les professions et les métiers prioritaires. Par exemple, le financement accordé à l'Association nationale des organismes de réglementation de la pharmacie pour l'élaboration du Portail pour les diplômés en pharmacie formés à l'étranger, et le financement accordé à Comptables professionnels agréés du Canada pour la création d'un site Web national contenant l'information relative à l'évaluation des titres de compétences et aux processus de reconnaissance pour les comptables formés à l'étranger. Ces mesures aident à rationaliser ces processus en les simplifiant et en les harmonisant à l'échelle nationale.

EDSC travaille en étroite collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. Puisque les différentes provinces et les différents territoires ont des besoins uniques en matière d'intégration des nouveaux arrivants qualifiés dans le marché du travail, EDSC travaille avec ces gouvernements par l'entremise d'accords bilatéraux. Les provinces et les territoires avec lesquels EDSC a conclu des accords pour appuyer une intégration plus rapide des nouveaux arrivants au marché du travail local comprennent l'Alberta, la Saskatchewan, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick. Par exemple, le gouvernement de l'Alberta reçoit depuis 2014 du financement de la part du PRTCE pour développer des initiatives dans les métiers, dans le mentorat et dans les carrières connexes, et pour appuyer les organismes de réglementation, les employeurs et les intervenants concernés à mettre en œuvre des processus de reconnaissance et d'évaluation des titres de compétences pour les nouveaux arrivants qualifiés.

Bien que l'amélioration des processus de reconnaissance des titres de compétences demeure importante, le PRTCE s'est récemment concentré à offrir des mesures de soutien directes aux nouveaux arrivants par l'entremise d'organismes d'aide aux immigrants pour :

- Accorder des prêts pour couvrir les coûts de la reconnaissance des titres de compétences étrangers (p. ex., les frais reliés aux examens menant à l'obtention du permis d'exercer, à la formation) et pour s'orienter dans les processus de reconnaissance. Il existe présentement onze programmes de prêts pour la RTCE partout au Canada, lesquels permettent d'aider près de 2 000 nouveaux arrivants chaque année.

- Tester les moyens les plus efficaces et les plus efficaces (p. ex., les stages rémunérés, le mentorat) pour aider les nouveaux arrivants à acquérir leur première expérience de travail canadienne dans leur profession ou leur domaine d'étude. Le projet pilote d'expérience de travail canadienne a financé six projets dans trois provinces, venant ainsi en aide à près de 1 200 nouveaux arrivants sur une période de deux ans (de 2017 à 2019).

Le PRTCE a investi près de 213 millions de dollars au total en financement, tant en mesures directes qu'indirectes, au cours des dix dernières années, représentant près de 84 millions de dollars, et près de 129 millions de dollars vers l'amélioration des processus de RTCE.

Pour terminer, une ministre d'EDSC, la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes handicapées, est coprésidente fédérale du Forum des ministres du marché du travail, et des représentants d'EDSC coprésident le groupe de travail sur la mobilité et la reconnaissance des qualifications du FMMT. L'objectif de ce groupe de travail est de travailler avec les intervenants afin d'améliorer la reconnaissance des qualifications des professionnels formés à l'étranger tout au long des cheminements vers la reconnaissance. Et ce pour faciliter l'accès au marché du travail pour les travailleurs et augmenter l'efficacité du marché du travail partout au pays. Le groupe de travail sur la mobilité et la reconnaissance des qualifications collabore également avec le groupe de travail sur l'établissement, lequel relève du Forum des ministres responsables de l'immigration.

ANNEXE C – ACTIVITÉS D’IRCC

Avec le programme d’établissement, IRCC accorde des fonds aux prestataires de service qui offrent des services liés à l’emploi pour aider les nouveaux arrivants à avoir accès au marché du travail dans les professions et les métiers réglementés et non réglementés. Les services qu’offre le programme d’établissement aident les nouveaux arrivants à entreprendre les démarches pour faire reconnaître leurs qualifications acquises à l’étranger, à s’engager sur la voie vers l’obtention du permis d’exercer dans une profession ou un métier réglementé, et à trouver un emploi. Ces services se concentrent sur des professions et des métiers spécifiques (p. ex., les soins infirmiers) et comprennent des prêts visant à faciliter le développement professionnel.

Les programmes de formation d’appoint sont un exemple de ces services. Les programmes de formation d’appoint s’adressent aux immigrants ayant une formation et de l’expérience de travail internationales. Ils visent à servir de pont entre ces derniers et leur profession ou leur métier au Canada. Les activités des programmes de formation d’appoint peuvent inclure la formation sur les compétences générales, le mentorat professionnel, le réseautage, et la préparation à l’obtention du permis d’exercer relié aux études ou à l’expérience de travail du client. Les coûts relatifs à la prestation de la formation technique ou scolaire ne sont pas des dépenses admissibles, et doivent être payés par une autre source de financement ou comme frais de scolarité.

IRCC finance également les services d’établissement avant l’arrivée : depuis 1998, le ministère offre à l’étranger des services d’établissement avant l’arrivée dans le but d’offrir à certains résidents permanents des renseignements pertinents et des mesures de soutien pour qu’ils puissent prendre des décisions éclairées au sujet de leur nouvelle vie au Canada avant leur arrivée. Ceci inclut le soutien pour que les résidents permanents soient informés du processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers et de l’obtention du permis d’exercer et qu’ils puissent le commencer le plus tôt possible.

Par l’entremise d’accords de contribution, IRCC finance des prestataires de services, comme des organismes d’aide aux immigrants, des organismes propres à l’industrie ou l’emploi, ou des établissements scolaires, afin de fournir les services avant l’arrivée suivants : la recommandation et l’évaluation des besoins et des biens, les services d’information et d’orientation, les services relatifs à l’emploi, des connexions communautaires, et des services indirects. En 2015, les services avant l’arrivée ont été grandement élargis pour offrir des programmes plus complets et adaptés aux besoins, en ligne et en personnes, pour les réfugiés et les immigrants économiques, avec un accent sur les services d’emplois. En janvier 2019, IRCC a lancé un programme renouvelé de services avant l’arrivée, finançant 16 organismes de prestation de services canadiens pour assurer des services en personne (en Chine, en Inde, aux Philippines et au Maroc) et des services en ligne pour trois groupes clés : les immigrants économiques et de la catégorie familiale, les immigrants francophones, et les réfugiés.

IRCC demande aux candidats de certains programmes d'immigration économique d'obtenir une évaluation des diplômes d'études pour leurs titres de compétences étrangers. Les rapports de cette évaluation servent à authentifier les titres de compétences étrangers des candidats et déterminer les équivalences avec les titres de compétences canadiens, aux fins de l'immigration. Depuis le 17 avril 2013, sept organismes ont été chargés de fournir les services d'évaluation des diplômes d'études :

- Cinq organismes à fins multiples, qui authentifient et évaluent les titres de compétences étrangers parmi un grand nombre de professions et de métiers réglementés et non réglementés : les services d'évaluation des diplômes étrangers de l'école de formation continue de l'Université de Toronto; le Service canadien d'évaluation de documents scolaires internationaux; l'International Credential Evaluation Service; l'International Qualifications Assessment Service; et le World Education Services Canada.
- Deux organismes professionnels désignés, qui authentifient et évaluent les titres de compétences étrangers propres à certaines professions réglementées : le Conseil médical du Canada pour les médecins; et le Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada pour les pharmaciens.

Outre l'évaluation aux fins de l'immigration, les organismes mentionnés plus haut effectuent l'évaluation des titres de compétences dans le cadre du processus d'obtention des permis d'exercer dans les provinces et les territoires où ces professions sont réglementées. Dans ces cas, la première étape du processus d'obtention des permis d'exercer peut être accomplie à l'étranger, après quoi les candidats ont une meilleure compréhension des exigences à venir et de leurs possibilités avant d'arriver au Canada. En l'occurrence, les immigrants tirent profit d'un premier contact avec l'organisme désigné lors du processus d'évaluation des diplômes d'études.

Enfin, IRCC héberge également le Secrétariat du groupe de travail FPT sur l'établissement, qui relève du Forum des ministres responsables de l'immigration. Le groupe de travail a été fondé pour fournir un forum permanent pour que les gouvernements puissent partager l'information et émettre des commentaires concernant les politiques, les programmes, la recherche et d'autres questions relatives à l'établissement et l'intégration des immigrants au Canada, y compris les réfugiés. Le groupe de travail sur l'établissement accomplit son objectif en collaborant avec plusieurs autres groupes de travail FPT, dont le groupe de travail sur la RQAE du FMMT.

ANNEXE D—ACTIVITÉS DE SANTÉ CANADA

L'Initiative décennale relative aux professionnels de la santé formés à l'étranger (IPSFE) de Santé Canada vient s'ajouter au travail effectué par le FMMT sur la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger. En 2005, Santé Canada a lancé l'IPSFE afin d'augmenter le nombre de professionnels de la santé sur le marché du travail canadien, et ce en développant l'évaluation et l'intégration des professionnels de la santé formés à l'étranger (p. ex., les corps médical et infirmier). Le gouvernement fédéral a collaboré avec les provinces et les territoires, les autorités réglementaires en matière de santé, les établissements postsecondaires et les associations professionnelles pour aider davantage de professionnels de la santé formés à l'étranger à mettre leurs compétences en pratique dans le système de santé canadien. En vertu du Cadre, les plans d'action professionnels ont été élaborés pour améliorer les processus de RQAE. Santé Canada a contribué au développement des plans d'action pour les six professions de la santé suivantes : les infirmiers auxiliaires autorisés, les techniciens en radiologie, les pharmaciens, les médecins, les physiothérapeutes et les infirmiers autorisés.

D'importants progrès ont été accomplis pour les corps infirmier et médical, s'appuyant sur les démarches harmonisées pour l'évaluation des professionnels de la santé formés à l'étranger. Par exemple, Santé Canada a financé le Conseil médical du Canada afin qu'il simplifie la méthode d'entrée dans la pratique pour les diplômés internationaux en médecine désirant pratiquer au Canada. En 2018, ces derniers représentaient 26,4 % de la main-d'œuvre médicale au Canada.