

Rapport sommaire

Table ronde sur les autres possibilités de carrière

Groupe de travail sur la reconnaissance des qualifications
professionnelles acquises à l'étranger



Toronto (Ontario) – Le 20 mars 2014

Table des matières

Contexte	3
Objectifs de l'événement	5
Aperçu des autres possibilités de carrières	6
Présentations	7
Outils, initiatives et mesures de soutien en vigueur pour d'autres possibilités de carrières	10
Priorités clés pour promouvoir d'autres possibilités de carrières	13
Prochaines étapes	18
Annexe A – Organismes de l'événement	19
Annexe B – Ordre du jour	20
Annexe C- Liste des participants	22
Annexe D – Résumés des séances en petits groupes	24
Annexe E – Présentations	27
<ul style="list-style-type: none"> • Aperçu des autres possibilités de carrières – Anne Gilbert, Emploi et Développement social Canada et Mary Da Costa Lauzon, Citoyenneté et Immigration Canada • Société canadienne de science de laboratoire médical – Christine Nielsen • Conseil canadien des techniciens et technologues – Rick Tachuk • Services d'établissement et d'intégration des immigrants – Groupes de travail multidisciplinaires – Jan Shepphard Kutcher 	

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

Le Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (le Cadre)¹ constitue un engagement conjoint de la part des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux à travailler de concert pour améliorer au Canada les systèmes d'évaluation et de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger. Le Groupe de travail sur la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (GTRQPE) est un comité fédéral, provincial et territorial (FPT) qui appuie le Forum des ministres du marché du travail dans une mise en œuvre active du Cadre en collaboration avec des intervenants.

Le Cadre cible quatorze professions, réparties en deux groupes.

Premier groupe de professions cibles (8)	Deuxième groupe de professions cibles (6)
<ul style="list-style-type: none"> • Technologistes de laboratoire médical • Ergothérapeutes • Pharmaciens • Infirmières • Physiothérapeutes • Ingénieurs • Vérificateurs financiers et comptables • Architectes 	<ul style="list-style-type: none"> • Médecins • Infirmières auxiliaires • Dentistes • Techniciens en radiation médicale • Enseignants • Techniciens en génie

Le GTRQPE a tenu des consultations auprès du premier groupe de huit professions en 2010 et du deuxième groupe de six professions en 2011. La première série de consultations ciblait principalement les autorités en matière de réglementation et la deuxième série comportait un plus grand nombre d'intervenants. Ces consultations ont donné naissance à des plans d'action pancanadiens élaborés pour chacune des quatorze professions. Les plans d'actions présentaient une description sommaire des priorités actuelles, permanentes et prévues en matière de RQPE dans chaque profession.

Lors des consultations du Cadre de la RQPE (2010-2012), des représentants de plusieurs professions cibles ont mentionné comme élément prioritaire l'avancement des travaux sur d'autres possibilités de carrières. Ils ont indiqué la nécessité de mettre en place des ressources d'aiguillage vers d'autres possibilités de carrières pour aider les immigrants à trouver un emploi dans d'autres carrières tout en poursuivant leurs démarches pour obtenir leur

¹ Le gouvernement du Québec ne souscrit pas au Cadre, mais appuie ses principes et collabore avec d'autres gouvernements en ce qui concerne la RQAE. Toutefois, en raison de ses mécanismes actuels de reddition de comptes, le Québec ne participe pas aux activités pancanadiennes de surveillance et d'évaluation. Le Québec accepte plutôt de partager des rapports publics déjà présentés à ses citoyens, notamment ceux déposés à l'Assemblée nationale.

permis d'exercice ou comme solution de rechange en cas de non-reconnaissance de leur profession réglementée qu'ils avaient envisagée. Même s'il s'agit d'une priorité, les organismes de réglementation considèrent généralement ces mesures de soutien comme étant en dehors de leur domaine de responsabilité, mais ils ont exprimé leur intérêt à examiner leur propre rôle et celui que pourraient jouer d'autres intervenants dans des professions connexes, des organismes d'aide aux immigrants et des établissements d'enseignement afin d'aider les immigrants à cheminer vers une autre profession.

Rapport de recherche sur les autres possibilités de carrières

En 2012-2013, le GTRQPE a commandé un projet de recherche pour examiner la problématique des autres possibilités de carrières. Ce rapport aide à bien comprendre ce que l'on entend par une autre possibilité de carrière; il recense aussi des initiatives et des lacunes actuelles liées aux mesures de soutien, entre autres, des renseignements précis à l'intention des personnes formées à l'étranger (PFE) et des employeurs sur d'autres possibilités de carrières ainsi que des mécanismes et des cheminements pour la transférabilité des compétences. Ce rapport souligne aussi l'importance de la collaboration parmi les intervenants pour l'élaboration d'initiatives fructueuses pour faciliter la transition vers d'autres possibilités de carrières.

*Le GTRQPE a commandé le rapport intitulé **Rapport de recherche sur les autres possibilités de carrières**. Préparé par LIM Consulting Associates, ce rapport vise à contribuer à une meilleure compréhension des autres possibilités de carrières pour les professionnels formés à l'étranger.*

Pour obtenir plus de renseignements sur d'autres possibilités de carrières et le Rapport de recherche sur les autres possibilités de carrières, voir « Aperçu des autres possibilités de carrières ».

Objectifs de l'événement

La Table ronde sur les autres possibilités de carrières s'inspire du Rapport de recherche sur les autres possibilités de carrières, commandé par le GTRQPE (pour plus de renseignements, voir Contexte).

Les objectifs de la journée étaient les suivants :

- accroître la connaissance et élargir le débat sur les outils, les mesures de soutien, les initiatives et les ressources en cours sur d'autres possibilités de carrières, notamment au sujet des conclusions et des recommandations du rapport portant sur d'autres possibilités de carrières;
- mettre en lumière et partager l'information sur des initiatives fructueuses;
- définir les mesures de soutien, les initiatives et les outils sur d'autres possibilités de carrières susceptibles d'être explorés par des intervenants à court et moyen termes;
- inciter les intervenants à collaborer sur des initiatives concernant d'autres possibilités de carrières.

La journée était structurée comme suit :

- introduction et vue d'ensemble des travaux sur d'autres possibilités de carrières ayant mené à cet événement;
- présentations pour mettre en lumière certaines pratiques prometteuses;
- séances dirigées en petits groupes afin de discuter des priorités futures et de déterminer des possibilités de collaboration;
- discussions plénières sur les résultats des séances en petits groupes afin de recenser des thèmes communs;
- observations finales qui comportaient une discussion des approches éventuelles qui pourraient être adoptées par le GTRQPE pour les prochaines étapes afin de faciliter les travaux dans ce domaine.

Aperçu des autres possibilités de carrières

Définition des autres possibilités de carrières

Dans le Rapport de recherche sur les autres possibilités de carrières, on trouve une définition fonctionnelle de ce que l'on entend par « autres possibilités de carrières ». Selon ce rapport, les autres possibilités de carrières sont d'autres options recherchées par les immigrants en remplacement de la profession pour laquelle ils avaient étudié. Dans l'idéal, ces autres possibilités de carrières mettent à contribution les compétences et l'expérience des immigrants ou s'y rapportent. Certains immigrants cherchent d'autres possibilités de carrières pour assurer leur subsistance pendant qu'ils entreprennent les démarches nécessaires à l'obtention de leur permis d'exercice dans une profession réglementée au Canada. Pour d'autres qui ne parviennent pas à obtenir la reconnaissance de leurs qualifications ni à trouver un emploi dans leur domaine une fois leurs compétences reconnues, une autre possibilité de carrière peut servir de tremplin aux personnes formées à l'étranger (PFE) à d'autres carrières, ou devenir leur objectif final. Dans tous les cas, d'autres possibilités de carrières peuvent améliorer les perspectives d'intégration des PFE sur le marché du travail en offrant aux immigrants la possibilité d'utiliser leurs compétences et de mettre à profit leur expérience dans un contexte canadien, en plus d'apprendre de nouvelles compétences et d'acquérir davantage d'expérience. Le rapport souligne que les autres possibilités de carrières peuvent comprendre :

Les autres possibilités de carrières sont d'autres options recherchées par les immigrants en remplacement de la profession pour laquelle ils avaient étudié. Dans l'idéal, ces autres possibilités de carrières mettent à contribution les compétences et l'expérience des immigrants ou s'y rapportent.

- des professions ou des métiers qui n'existent peut-être pas dans le pays d'origine de l'immigrant, mais pour lesquels la portée des travaux est semblable à sa profession d'origine;
- des emplois connexes dans le même domaine;
- des emplois dans des domaines connexes.

Explorer d'autres possibilités de carrières nécessite peu, voire aucune compétence ou perfectionnement éducationnel de la part de l'immigrant.

Présentations

Les conférenciers et les participants ont fait ressortir plusieurs points importants à prendre en compte pour la réussite d'initiatives liées à d'autres possibilités de carrières, entre autres :

Réseautage

Les participants ont décrit l'importance du réseautage et du développement de réseaux pour créer d'autres possibilités de carrières à l'intention des PFE.

Ainsi, Tim Iqbal, personne formée à l'étranger (PFE) dans le secteur des technologies de l'information (TI), a décrit l'importance des réseaux dans son propre cheminement vers d'autres possibilités de carrières. Il a souligné la nécessité d'axer ses efforts non seulement sur le développement de réseaux dans son emploi ou son domaine, mais aussi dans sa communauté globale. En effet, les réseaux communautaires ont permis à Tim de recenser d'autres possibilités de carrières qui ont mis à profit ses compétences et ses aptitudes. Tim a décrit un réseau qu'il avait lancé avec d'autres PFE à Toronto.

Les participants ont partagé des idées sur la façon de promouvoir le réseautage :

- Le Conseil canadien des techniciens et technologues (CCTT) a suggéré que les nouveaux arrivants soient invités à joindre l'association professionnelle afin qu'ils ne soient pas tenus d'être agréés pour le faire.
- Manitoba Start organise des événements de réseautage par les pairs, car il s'agit d'une bonne occasion pour les PFE d'exercer leurs compétences en réseautage dans un contexte sécuritaire et d'apprendre mutuellement les uns des autres.

Cartographie des compétences

Les conférenciers ont aussi insisté sur l'importance d'une cartographie des compétences pour servir de base à la mise en place de mesures de soutien utiles et faciliter la transition vers d'autres possibilités de carrières. Comme mentionné dans le Rapport de recherche sur les autres possibilités de carrières, il est nécessaire d'établir une comparaison des compétences pour dresser la liste des compétences transférables en fonction des professions. Une comparaison efficace nécessite donc des normes communes pour répertorier les compétences.

L'événement a permis de relever deux initiatives déjà en cours pour recenser les compétences et établir un lien entre les compétences dans l'ensemble des professions connexes.

1. Christine Nielsen de la Société canadienne de science de laboratoire médical (SCSLM), l'organisme national de certification pour les technologistes de laboratoire médical (TLM) et adjoints de laboratoire médical (ALM), a présenté un exposé sur un projet de 18 mois, subventionné par Santé Canada, concernant d'autres possibilités de carrières. Ce projet vise à réduire le nombre de personnes perdues dans le système et à faire baisser les taux de chômage et de sous-emploi parmi les candidats.

Voici quelques objectifs du projet de recherche :

- parvenir à une définition fonctionnelle de ce que l'on entend par autres possibilités de carrières et déterminer à quel moment dans le processus d'évaluation on devrait fournir de l'information sur d'autres possibilités de carrières;
- élaborer du matériel de communication (micro-site) pour les candidats et les sources d'aiguillage (p. ex. PCII, CIC, les organismes d'établissement des immigrants, les organismes de réglementation);
- déterminer une dizaine d'autres possibilités de carrières pouvant convenir à des technologistes de laboratoire médical (TLM) formés à l'étranger;
- cartographier le profil des compétences et répertorier l'information sur les compétences essentielles à l'intention des TLM vers d'autres emplois (sans se limiter aux soins de santé).

Vous trouverez d'autres renseignements à ce sujet en consultant le site suivant : www.csmls.org

2. Rick Tachuk du Conseil canadien des techniciens et technologues (CCTN) a donné un aperçu du nouvel outil lancé par son organisation, *Cheminement de carrière en ingénierie*.

Cet outil contient :

- des renseignements détaillés sur les professions en génie et en technologie ainsi que sur les exigences relatives à l'obtention du permis d'exercice;
- une introduction aux rôles et responsabilités de l'« équipe d'ingénierie » qui est composée d'ingénieurs, de technologues et de techniciens;
- un cheminement qui établit un lien entre les disciplines du génie au Canada et les disciplines connexes en technologie des sciences appliquées et du génie, ainsi qu'une diversité de postes en technologie.

Vous trouverez de plus amples renseignements en consultant le site suivant : www.engineeringcareerpathways.ca (en anglais seulement).

Collaboration

Un thème récurrent a été l'importance de la collaboration et du partenariat dans l'élaboration, la mise en œuvre et le maintien de projets fructueux liés à d'autres possibilités de carrières. Les participants ont mentionné que certains enjeux relatifs à d'autres possibilités de carrières ne cadraient pas bien avec le mandat d'un intervenant particulier et nécessitaient donc des collaborations novatrices pour maintenir leur développement et leur efficacité.

Deux présentateurs ont partagé des approches pour développer et maintenir des partenariats afin de soutenir plus largement d'autres possibilités de carrières pour les immigrants ainsi que des initiatives en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (RQPE).

1. Jan Sheppard a donné un aperçu des Services d'établissement et d'intégration des immigrants (ISIS) en Nouvelle-Écosse dans un exposé intitulé *Multi-stakeholder Work Groups: A Collaborative Model for Exploring Alternative Careers*.

Le modèle de groupes de travail multidisciplinaires, élaboré par l'ISIS, reconnaît que des intervenants clés doivent travailler de concert pour apporter des changements significatifs et trouver de bonnes solutions. Cette présentation a mis en évidence que la RQPE n'appartenait pas uniquement à des organismes de réglementation; de plus, on a reconnu que si l'on veut apporter un changement réaliste et durable et élaborer des programmes et des outils de soutien efficaces et novateurs, il faut que tous les intervenants clés et toutes les perspectives soient à la table. Pour réussir, les groupes de travail doivent être propres à une profession ou cibler un petit groupe de professions étroitement liées.

On compte maintenant huit groupes de travail pour traiter quatorze professions et métiers suivants : ingénieurs, pharmaciens, médecins, avocats, infirmières, dentistes, électriciens en construction, technologues de laboratoire médical.

Leur objectif et leur fonction sont de traiter les questions liées à la RQPE, notamment :

- offrir un réseau d'information et une tribune de discussions;
- examiner et confirmer le ou les cheminements menant à l'obtention des permis d'exercice;
- cerner les obstacles, les lacunes et les enjeux importants;
- apporter des changements systématiques ou des changements de processus;

- appuyer la *Fair Registration Practices Act* de la Nouvelle-Écosse sur les pratiques d'inscription équitables;
- créer et développer des programmes de partenariat;
- agir à titre de comités consultatifs concernant diverses questions sur la RQPE, y compris d'autres possibilités de carrières.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires, veuillez consulter le site suivant : www.isisns.ca

2. Bruce Randall du Calgary Regional Employment Council (CRIEC) a présenté un modèle de SmartConnections élaboré par le CRIEC.

SmartConnections est une approche collaborative visant à partager de l'information spécialisée pour permettre aux PFE de cibler leurs efforts sur des plans de développement liés à des cheminements de carrières, des questions touchant l'accréditation applicable, des options de transfert de compétences et des possibilités de réseautage avec des intervenants et des employeurs concernés.

Ce modèle fournit une approche intégrée où des spécialistes compétents fournissent de l'information et une orientation sur des cheminements de carrières et, s'il y a lieu, une accréditation ainsi que la possibilité de communiquer personnellement avec des employeurs et des praticiens.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur le site suivant : www.criec.ca (en anglais seulement)

Outils, initiatives et mesures de soutien en vigueur pour d'autres possibilités de carrières

Les participants ont été invités à remplir un questionnaire pour décrire en détail leurs outils, initiatives ou mesures de soutien qu'ils utilisent actuellement pour faciliter la transition vers d'autres possibilités de carrières. Ils devaient indiquer sur le questionnaire :

- les principales initiatives ou les principaux outils mis en œuvre actuellement au sein de leur organisation afin de faciliter la transition vers d'autres possibilités de carrières;
- les obstacles qui empêchent des organisations de mettre en œuvre des outils, des mesures de soutien ou des initiatives pour faciliter la transition vers d'autres possibilités de carrières au sein de leur organisation;
- des solutions possibles pour mettre en œuvre les initiatives ou les outils souhaités.

Les participants ont recensé les initiatives, mesures de soutien et les outils suivants :

Nom de l'organisme	Initiatives, mesures de soutien et outils
Liaison atlantique pour les professionnels de la santé formés à l'étranger	<ul style="list-style-type: none"> • Outils d'auto-évaluation sur l'état de préparation • Réseautage communautaire • Projets de perfectionnement en leadership
Conseil canadien de réglementation des soins infirmiers auxiliaires	<ul style="list-style-type: none"> • Cartographie des compétences entre les infirmières et les infirmières auxiliaires
Collège George Brown	<ul style="list-style-type: none"> • Conseils à l'entrée – conseiller de futurs étudiants sur des cheminements d'études, y compris donner de l'information sur d'autres possibilités de carrières • Programme sur les choix – programme gratuit d'une semaine pour le public en général intéressé à faire des études postsecondaires – vise les PFE, les travailleurs âgés, les personnes qui font face à des obstacles à l'éducation et à l'emploi
Association canadienne pour la reconnaissance des acquis (CAPLA)	<ul style="list-style-type: none"> • Aide financière d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) pour élaborer des pratiques d'assurance de la qualité pour les personnes qui conseillent les nouveaux arrivants ou qui évaluent leurs compétences. • Les personnes qui travaillent avec des PFE dans des professions réglementées doivent connaître les pratiques exemplaires en matière de conseils de qualité en ce qui concerne l'identification et les preuves d'apprentissage, l'articulation des compétences et des habiletés, les améliorations au

	CV de base, les critères de référence par rapport aux exigences de l'emploi.
Gouvernement de l'Ontario	<ul style="list-style-type: none"> • Projets subventionnés pour mettre au point des outils à l'intention des organismes de réglementation, des initiatives d'emploi postsecondaires. • Financement du Programme de réorientation professionnelle pour aider les médecins et d'autres professionnels de la santé formés à l'étranger dans les domaines de soins de santé réglementés au Canada à effectuer la transition vers un emploi en soins de santé non réglementé. Ce programme offre des ateliers sur les compétences transférables, une orientation dans le secteur des soins de santé ainsi qu'une formation sur la culture et les communications en milieu de travail. Il offre aussi une préparation à des emplois dans divers secteurs et des contacts avec des employeurs.
Conseil canadien des techniciens et technologues (CCTT)	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation de séminaires de « cheminements » à l'intention des immigrants qui rassemblent des éducateurs, des organismes d'aide aux immigrants (OAI), des employeurs et des immigrants pour explorer les options qui s'offrent aux immigrants formés à l'étranger. • Élaboration d'un outil Web pour aider les clients à constater les carrières qui s'offrent à eux en fonction de leurs diplômes. Cet outil leur permettra aussi d'établir des liens vers d'autres outils élaborés par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), EDSC, CCTT, etc.
Société canadienne de science de laboratoire médical (SCSLM)	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'un projet subventionné par Santé Canada sur d'autres possibilités de carrières pour un microsite et une dizaine de fiches d'information sur les autres possibilités de carrières.
BioTalent Canada	<ul style="list-style-type: none"> • Concepteur de CV – outil automatisé de CV en ligne; Programme de reconnaissance des biocompétences – programme de transfert des compétences vérifiés professionnellement en ligne à l'intention des PFE.
North American Institute of Pharmaceutical Technology (NAIPT)	<ul style="list-style-type: none"> • Formation de compétences professionnelles dans les domaines pharmaceutiques, biotechniques, cosmétiques et autres domaines connexes; programme de création d'emplois pour aider des professionnels à se diriger vers des domaines spécifiques; événements de réseautage et de mentorat.
Association nationale des collèges de carrières (ANCC)	<ul style="list-style-type: none"> • Jumelage des PFE à des programmes collégiaux et prestations de conseils sur d'autres possibilités de carrières.

Priorités clés pour promouvoir d'autres possibilités de carrières

Après les présentations, les participants ont été répartis en petits groupes pour définir les priorités clés visant à promouvoir d'autres possibilités de carrières au Canada. On a demandé aux participants d'examiner les questions suivantes :

- Quels sont les outils, les mesures de soutien ou les initiatives visant à faciliter la transition vers d'autres possibilités de carrières votre organisation aimerait-elle envisager à court et à moyen terme?
- Quelles mesures de soutien votre organisation a-t-elle besoin pour donner suite aux initiatives recensées afin de faciliter la transition vers d'autres possibilités de carrières? (p. ex. partenaires financiers, de l'information sur des pratiques efficaces, etc.)?
- Quels sont les intervenants avec lesquels vous aimeriez vous associer pour votre initiative et quels rôles peuvent-ils jouer?

Voici quelques thèmes généraux recensés par les participants lors des séances en petits groupes

1. Appuyer la collaboration et l'innovation

Le thème qui est ressorti avec le plus de force chez les participants était l'importance d'exploiter un vaste réseau de secteurs et de fournisseurs de services pour appuyer et maintenir des approches novatrices à l'égard d'initiatives afin de faciliter la transition vers d'autres possibilités de carrières. Les participants ont réaffirmé que les initiatives visant à faciliter la transition vers d'autres possibilités de carrières nécessitaient des approches de collaboration qui reconnaissent ce travail comme une responsabilité partagée entre de multiples intervenants.

Les participants ont souligné la nécessité :

- de partager des modèles, des pratiques prometteuses, des histoires à succès ainsi que des outils et des ressources pour soutenir l'excellence dans le domaine;
- de mieux communiquer, d'exploiter et d'optimiser les services et les mesures de soutien en vigueur pour appuyer d'autres parcours professionnels des PFE commençant avant leur arrivée jusqu'après leur arrivée, y compris leur intégration au marché du travail.

Plusieurs participants ont mentionné que les outils et les renseignements élaborés pour aider les PFE peuvent également servir à d'autres groupes. Ainsi, des conseillers pédagogiques dans des écoles secondaires recommandent que les élèves qui font leurs études au Canada remplissent les mêmes questionnaires d'auto-évaluation que ceux élaborés par des organismes de réglementation à l'intention des PFE. Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse

et le Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse ont recommandé que d'autres s'inspirent des travaux menés par la Nouvelle-Écosse dans ce domaine.

La plupart des participants ont mentionné qu'ils avaient trouvé très utile de participer à la Table ronde sur les autres possibilités de carrières et qu'ils étaient très satisfaits des résultats de l'événement. Il s'agissait d'une première occasion d'établir des liens et de discuter davantage avec d'autres organisations.

2. Effectuer des travaux de recherche et d'évaluation

Les participants ont fortement souligné la nécessité de mener des travaux de recherche et des évaluations pour mesurer l'efficacité des initiatives en matière de transition vers d'autres possibilités de carrières.

De façon plus spécifique, les participants ont discuté de l'importance des mesures suivantes :

- élaborer des indicateurs clés pour mesurer les résultats des programmes et des outils et mieux recenser les pratiques exemplaires;
- partager l'information et collaborer dans l'évaluation des pratiques prometteuses et la mesure des résultats des programmes et des outils;
- obtenir des données sur le marché du travail en vue d'éclairer l'orientation des programmes et de déterminer les cheminements vers d'autres possibilités de carrières les plus recherchées chez les employeurs.

3. Élaborer des normes de compétences et des outils connexes

Un autre thème récurrent chez de nombreux participants était la nécessité de déterminer les liens entre les compétences dans différentes professions par des initiatives de cartographie.

On a indiqué que les activités liées à la cartographie des compétences servaient de base pour élaborer de nombreuses mesures de soutien en vue de faciliter la transition vers d'autres possibilités de carrières, entre autres :

- des plans de carrière qui aident les PFE à déterminer les compétences communes et les habiletés transférables,
- des outils d'auto-évaluation axés sur l'état de préparation;
- des programmes de formation pour faciliter la transition ou combler des lacunes de formation.

Pendant la séance, l'Association canadienne pour la reconnaissance des acquis (CAPLA) a souligné la nécessité d'avoir une trousse de compétences, aussi appelée portefeuille de compétences, renfermant les habiletés et les compétences clairement établies et documentées. Cela permettra de moins examiner *l'endroit* où ces compétences ont été acquises, pour cibler davantage

la façon dont les employeurs et les éducateurs peuvent combler la lacune entre les compétences exigées pour l'emploi et celles du demandeur d'emploi.

4. *Élaborer et étendre l'utilisation des outils en ligne*

Les participants ont souligné la nécessité d'élaborer des outils en ligne (ou d'exploiter ceux qui existent déjà) (avant et après l'arrivée). En particulier, les participants ont indiqué les priorités suivantes pour l'élaboration d'outils en ligne et l'engagement à cet égard :

- rédiger des documents de communication avant l'arrivée à l'intention des PFE sur les cheminements vers d'autres carrières pouvant inclure des listes sur d'autres possibilités de carrières et leurs avantages;
- concevoir des outils d'apprentissage en ligne et des mesures de soutien ou étendre leur utilisation pour aider les PFE et les employeurs à l'intégration de la main-d'œuvre (avant et après l'arrivée) p. ex. développer des plateformes de mentorat en ligne comme *MentorCity*;
- utiliser *LinkedIn* car il établit la correspondance entre les compétences et les emplois;
- utiliser *YouTube* pour partager l'information, p. ex. utiliser des vidéos sur le Web pour montrer « Une journée dans la vie de... », expliquer à quoi peut ressembler des compétences particulières, ce qu'elles signifient ou comment elles peuvent ouvrir des portes, etc.;
- utiliser l'outil *skillsInternational.ca*; cet outil relie des professionnels formés à l'étranger préalablement sélectionnés avec des employeurs qui ont besoin de leurs compétences. Cet outil en ligne est rentable et le premier du genre au Canada (<https://www.skillsinternational.ca/pages/aboutus>).
- élargir les ateliers sur « d'autres possibilités de carrières » (p. ex. *SmartConnections*) pour les offrir à différents groupes dans différents endroits (au Canada et à l'étranger) par des webinaires;
- définir des façons de communiquer l'information aux PFE – via les écoles, les organisations religieuses, les médias ethniques, les réseaux communautaires et les médias sociaux.

On a aussi soulevé différentes idées quant à une éventuelle collaboration avec Citoyenneté et Immigration Canada, plus particulièrement avec son Programme canadien d'intégration des immigrants (PCII). Les participants ont mentionné des occasions pour mettre à l'essai à l'échelle internationale des outils en ligne par l'entremise de la plateforme du PCII. Les participants ont aussi discuté des possibilités d'adaptation de l'information du PCII pour intégrer de l'information existante sur d'autres possibilités de carrières ainsi que la réalisation d'un projet pilote en ligne.

5. *Activités liées aux employeurs*

Les participants ont confirmé l'importance d'élaborer des approches collaboratives et significatives auprès des employeurs pour la poursuite des travaux sur d'autres possibilités de carrières.

Entre autres, les participants ont souligné l'importance de mieux sensibiliser les employeurs quant aux avantages d'embaucher des PFE (p. ex, beaucoup de PFE parlent d'autres langues que l'anglais ou le français et peuvent aider à affronter la concurrence dans de nouveaux marchés et à attirer de nouveaux clients). En outre, les participants ont évoqué la nécessité de renforcer la capacité des employeurs pour évaluer et reconnaître les compétences transférables.

Les participants ont aussi suggéré qu'il fallait :

- établir des liens avec des « défenseurs de secteurs », c'est-à-dire des personnes qui connaissent bien leur secteur et qui peuvent agir comme défenseurs auprès d'autres employeurs;
- accroître la participation des petites et moyennes entreprises dont les ressources peuvent être limitées pour évaluer et former des PFE;
- renforcer la capacité de la profession des Ressources humaines pour reconnaître et comprendre la valeur de l'expérience et des compétences internationales.

Les participants ont aussi discuté de l'importance d'établir de solides stratégies pour communiquer avec la main-d'œuvre, y compris le placement professionnel, le réseautage, les stages, le mentorat et les statuts d'observateur.

6. Processus de services intégrés et exhaustifs

Plusieurs participants ont mentionné la nécessité de mettre en place des processus de services intégrés et exhaustifs à l'intention des travailleurs formés à l'étranger, à partir des services offerts lors de la sélection des immigrants et des services avant l'arrivée jusqu'à l'emploi (p. ex. l'approche des parcours en ingénierie partagée par le Conseil canadien des techniciens et technologues). Les participants ont insisté sur l'importance de créer des mesures d'appui pour la transition vers d'autres possibilités de carrières dans le cadre d'un parcours élargi de services aux immigrants. De nombreuses idées ont vu le jour pour appuyer les approches de services collaboratifs et intégrés, entre autres :

- combiner les évaluations professionnelles et les auto-évaluations avec le modèle d'immigration « Entrée express » qui est élaboré actuellement par Citoyenneté et Immigration Canada, les gouvernements provinciaux et territoriaux;
- créer des mécanismes pour assurer « le suivi » des résultats des candidats avant l'arrivée jusqu'à l'emploi;



- faciliter le partage des modèles de collaboration et des modèles exhaustifs parmi les intervenants.

Pour des notes détaillées sur les séances en petits groupes, consulter l'Annexe D – Résumés des séances en petits groupes.

Prochaines étapes

Activités en cours du GTRQPE

Le GTRQPE continuera d'appuyer les travaux sur d'autres possibilités de carrières de différentes façons, notamment :

- en misant sur les réseaux existants et les conférences pour partager l'information sur d'autres possibilités de carrières et des pratiques prometteuses (p. ex. l'Association canadienne pour la reconnaissance des acquis, le Réseau canadien des associations nationales d'organismes de réglementation et les conférences annuelles Metropolis);
- en mobilisant les intervenants, y compris les organismes de réglementation, les employeurs, les éducateurs et les organismes d'aide aux immigrants afin de faciliter la collaboration dans la mise au point d'outils et d'initiatives visant à faciliter la transition vers d'autres possibilités de carrières;
- en facilitant le partage de l'information dans l'ensemble des provinces et des territoires et dans toutes les professions afin que les intervenants puissent en prendre connaissance et profiter des outils et des initiatives déjà élaborés.

Sondage de suivi

- Comme mentionné dans le corps du présent rapport, les participants ont indiqué qu'ils avaient trouvé très utile de participer à la Table ronde sur les autres possibilités de carrières car il s'agissait d'une première occasion de créer des liens avec d'autres organisations.
- Le GTRQPE conduira un sondage de suivi auprès des participants de la Table ronde afin de recenser toutes les retombées qui découleront des contacts établis à l'événement (p. ex. partenariats établis, d'autres partages de renseignements, etc.
- Cette information aidera le GTRQPE à évaluer le taux de réussite de cet événement et à planifier d'autres événements.

Annexe A : Organismes de l'événement

La table ronde sur les autres possibilités de carrières a été organisée par l'Équipe de travail sur les thématiques et les pratiques exemplaires (ETTPE) du GTRQPE; cette équipe est coprésidée par le gouvernement de l'Ontario et Citoyenneté et Immigration Canada.

Outre les coprésidents de l'ETTPE, le Comité de planification de l'événement était formé des personnes suivantes :

- Mohja Alia et Jan Sheppard-Kutcher – Services d'établissement et d'intégration des immigrants (ISIS)
- Bruce Randall – Calgary Regional Immigrant Employment Council (CRIEC)
- Christine Nielsen et Bessie Carydis – Société canadienne de science de laboratoire médical
- Jessica Bondy – Santé Canada
- Rifky Rosensweig – Unité de l'intégration au marché du travail, ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario
- Farah Prashadcolah – Unité des relations intergouvernementales, Division des politiques, ministère ontarien des Affaires civiques et de l'Immigration
- Karen Sharma – Secrétariat du GTRQPE
- Bianca Healy – animatrice

Citoyenneté et Immigration Canada a également contribué au financement qui a permis la tenue de l'événement et a également fourni les services de l'animatrice.

Annexe B : Ordre du jour

Groupe de travail sur la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger

Séance de table ronde sur les autres possibilités de carrières

Le 20 mars 2014

Hôtel Weston Bristol Place – Aéroport de Toronto

Sutton, salle B
950, chemin Dixon
Toronto (Ontario)

Objectifs de la rencontre

Les objectifs de la séance de table ronde sont les suivants :

- Accroître la sensibilisation et susciter des discussions sur les outils, les mesures de soutien et les initiatives visant à faciliter la transition vers d'autres possibilités de carrières
- Recenser des outils, des mesures ou des initiatives susceptibles de faciliter la transition vers d'autres possibilités de carrières qui pourraient être explorées par les intervenants à court et à moyen termes
- Inciter les intervenants à collaborer sur des initiatives liées à d'autres possibilités de carrières

ORDRE DU JOUR		
Heure	Point à l'ordre du jour	Document
8 h 30 à 9 h	Léger petit déjeuner et inscription	
9 h à 9 h 20	Mot de bienvenue et Aperçu des autres possibilités de carrières <i>Mary Da Costa Lauzon</i> , Citoyenneté et Immigration Canada <i>Anne Gilbert</i> , Emploi et Développement social Canada	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation PowerPoint : Sommaire du rapport du GTRQPE sur d'autres possibilités de carrières
9 h 20 à 9 h 30	Survol et objectifs de la journée <i>Bianca Healy</i> , animatrice	<ul style="list-style-type: none"> • Ordre du jour
9 h 30 à 10 h 30	Présentations avec Questions et Réponses <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Tim Iqbal</i> Témoignage d'une personne formée à l'étranger 2. <i>Christine Nielsen</i> Société canadienne de science de laboratoire médical (SCSLM) 3. <i>Rick Tachuk</i> Conseil canadien des techniciens et technologues (CCTT) 	<ul style="list-style-type: none"> • Présentations PowerPoint : <ul style="list-style-type: none"> ○ Présentation du SCSLM ○ Présentation des parcours en ingénierie
10 h 30 à 10 h 45	Pause-réseautage	
10 h 45 à 10 h 55	Introduction aux séances en petits groupes <i>Bianca Healy</i> , animatrice	<ul style="list-style-type: none"> • Documents sur la séance en petits groupes sur d'autres

		possibilités de carrières
11 h à 12 h	<p>Première séance en petits groupes Thème : Initiatives et outils en cours Discussion et questions :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Brève discussion en table ronde – Chaque participant mentionne des outils, des mesures de soutien ou des initiatives en cours pour faciliter la transition vers d’autres possibilités de carrières au sein de leur organisation. 2. Quels sont les facteurs de réussite et les défis de vos outils, mesures de soutien ou initiatives? 3. Quelles sont les raisons pour lesquelles votre organisation ne cherche pas à mettre en place des outils, des mesures de soutien ou des initiatives visant à faciliter la transition vers d’autres possibilités de carrières? (p. ex. manque de ressources, besoin non identifié, etc.) 	
12 h à 12 h 45	Dîner	
12 h 45 à 13 h 30	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Jan Sheppard</i> Services d'établissement et d'intégration des immigrants (ISIS) Modèle de groupes de travail multidisciplinaires 2. <i>Bruce Randall</i> Calgary Regional Immigrant employment Council (CRIEC) Modèle Smart Connections 	<ul style="list-style-type: none"> • Présentations PowerPoint : <ul style="list-style-type: none"> ○ Présentation ISIS
13 h 30 à 15 h	<p>Deuxième séance en petits groupes Thème : Définir les priorités à court et à moyen termes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre au point des outils, des mesures de soutien ou des initiatives • Rôles et responsabilités <p>Discussion et questions :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quels sont les outils, les mesures de soutien ou les initiatives visant à faciliter la transition vers d’autres possibilités de carrières votre organisation aimerait-elle poursuivre à court et à moyen terme? 2. Quelle mesure de soutien votre organisation a-t-elle besoin pour donner suite aux initiatives décrites pour faciliter la transition vers d’autres possibilités de carrières? (p. ex. partenaires financiers, information sur des pratiques efficaces, etc.)? 3. Quels sont les intervenants avec lesquels vous aimeriez vous associer pour la mise en place de votre initiative et quel rôle peuvent-ils jouer? 	
15 h à 15 h 15	Pause-réseautage	
15 h 15 à 16 h	Discussion plénière sur les résultats des séances en petits groupes	
15 h 45 à 16 h 15	<p>Prochaines étapes du GTRQPE et Mot de la fin <i>Margot Morrish</i>, coprésidente du GTRQPE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formulaire d'évaluation

Annexe C : Liste des participants

Comité de planification

1. Susan Brooks, gouvernement de l'Ontario
2. Mary Da Costa-Lauzon, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)
3. Dhan Lamba-Thebeau, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)
4. Rifky Rosensweig, gouvernement de l'Ontario
5. Karen Sharma, Secrétariat du Groupe de travail sur la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (GTRQPE)
6. Bianca Healy, animatrice
7. Jessica Bondy, Santé Canada
8. Bruce Randall, Calgary Region Immigrant Employment Council (CRIEC)
9. Jan Sheppard, Services d'établissement et d'intégration des immigrants (ISIS) de la Nouvelle-Écosse
10. Christine Nielsen, Société canadienne de science de laboratoire médical
11. Farah Prashadcolah, gouvernement de l'Ontario

Organismes de réglementation

1. Kim Allen, Ingénieurs Canada
2. Fleur-Ange Lefebvre, Fédération des ordres des médecins du Canada
3. Paul Fisher, Conseil canadien de réglementation des soins infirmiers auxiliaires
4. Rick Tachuk, Conseil canadien des techniciens et technologues

Employeurs

1. Rob Henderson, Biotalent
2. Rathi Param, North American Institute of Pharmaceutical Technology (NAIPT)
3. Sandra Saric, Conseil des technologies de l'information et des communications

Organismes d'aide aux immigrants

1. Magdalene Maxwell, LASI WorldSkills
2. Janet Everest, Liaison atlantique (PSFÉ)
3. Loraine Nyokong, Manitoba Start
4. Irene Sihvonen, CASIP, Access Employment
5. June MacDonald, Liaison atlantique (PSFÉ)
6. Arber Zaplluzha, Centre d'immigration catholique
7. Terri Akles, Association dentaire de la Nouvelle-Écosse, Groupe de travail ISIS

Évaluation des acquis

1. Tim Owen, World Education Services (WES)
2. Bonnie Kennedy, Association canadienne pour la reconnaissance des acquis (CAPLA)

Éducateurs

1. Maha Surani, Association des collèges communautaires du Canada, Projet canadien d'intégration des immigrants

2. Cynthia Murphy, Association des collèges communautaires du Canada, Projet canadien d'intégration des immigrants
3. Latoya Dickenson, Association nationale des collèges de carrières – Le programme Un regard neuf sur le cheminement de carrière
4. Kelly McKnight, Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse
5. Alex Irwin, George Brown College / Polytechnics Canada
6. Katalina Bardwell, Collège Bow Valley

Personnes formées à l'étranger

1. Allison Dennis, Alberta International Medical Graduates Association
2. Tim Iqual (personne formée à l'étranger)

Commissaires à l'équité

1. Nuzhat Jafri, Bureau du commissaire à l'équité de l'Ontario
2. Tanya Chute-Molina, Bureau du commissaire à l'équité de l'Ontario

Conseil régional pour l'emploi des immigrants

1. Kelly McGahey, Embauche Immigrants Ottawa
2. Peter Paul, Maytree

Représentants gouvernementaux

1. Margot Morrish, gouvernement du Manitoba, coprésidente du GTRQPE
2. Anne Gilbert, Emploi et Développement social Canada (EDSC)
3. Nicole Davignon, Emploi et Développement social Canada (EDSC)
4. Katie Murphy, Emploi et Développement social Canada (EDSC)
5. Suzanne Gordon, gouvernement de l'Ontario
6. Wayne Oake, ProfessionsSantéOntario
7. Urusula Lipski, Expérience Globale Ontario
8. Jean Manning – gouvernement de Terre-Neuve-et-du-Labrador
9. Diane Gordon – gouvernement de la Nouvelle-Écosse
10. Jake Arbuckle – gouvernement du Nouveau-Brunswick

Annexe D : Résumés des séances en petits groupes

Table ronde sur d'autres possibilités de carrières – Travailler en partenariat pour de meilleurs résultats

GRUPE A

ACTIVITÉS	RESSOURCES	RESPONSABILITÉS
<ul style="list-style-type: none"> • Auto-évaluation commençant avant l'arrivée – Mettre l'accent sur les compétences en lien avec les sites Web et les ressources en ligne • Expansion des outils existants • Évaluations (tenir compte de facteurs autres que les qualifications et l'expérience de travail) • Atelier avec des intervenants sur des pratiques exemplaires • Données sur les taux d'obtention de diplôme / Taux de réussite dans d'autres possibilités de carrières 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources gouvernementales (CIC et EDSC) pour un Système d'infrastructure • Secteur privé? • ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF • RECOUVREMENT DES COÛTS (imposition de frais aux demandeurs) 	<ul style="list-style-type: none"> • Employeurs • Conseils sectoriels • Conseils d'emploi pour les immigrants • Organismes de réglementation (accent mis sur le permis d'exercice, aiguillage vers d'autres outils ou mesures de soutien – p. ex. autres possibilités de carrières comme emploi temporaire <ul style="list-style-type: none"> • Système d'information sur les étudiants postsecondaires (SIEP) <p>*Continuité nécessaire entre les organismes de réglementation et les associations</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Des évaluations en lien avec le système Entrée express de Citoyenneté et Immigration Canada (en voie d'élaboration) • Un mécanisme de données pour évaluer les mesures de soutien pour faciliter la transition vers d'autres possibilités de carrières (suivi des candidats) • Processus de services intégrés à partir des auto-évaluations pour recenser des possibilités d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • PCII pour assurer un suivi 	<ul style="list-style-type: none"> • Des OAI pour le partage de l'information

Table ronde sur d'autres possibilités de carrières – Travailler en partenariat pour de meilleurs résultats

GROUPE B

ACTIVITÉS	RESSOURCES	RESPONSABILITÉS
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre l'accent sur l'amélioration des résultats sur le marché du travail • Partenariats avec les employeurs (cibler des stratégies efficaces) • Stratégies de communication en milieu de travail • Stratégies en RH • Définir et promouvoir des modèles de collaboration commençant avant l'arrivée jusqu'à l'intégration sur le marché du travail pour améliorer les résultats des PFE sur le marché du travail (p. ex. le programme CareerBridge) 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer les capacités de valorisation des compétences et de conseils • Renforcer les analyses de rentabilisation pour des approches novatrices dans les secteurs • Partager les modèles recensés pendant la séance • Dégager les principaux critères d'efficacité et les possibilités liées aux adaptations locales 	

Table ronde sur d'autres possibilités de carrières – Travailler en partenariat pour de meilleurs résultats

GROUPE C

ACTIVITÉS	RESSOURCES	RESPONSABILITÉS
<ul style="list-style-type: none"> • Développement des profils de compétences (cartographie des compétences) • Vidéos sur « Une journée dans la vie de... » • Vidéos illustrant des compétences transférables • Sensibilisation à d'autres possibilités de carrières • Élaboration d'outils Web permettant l'auto-évaluation – Cartographie d'autres possibilités de carrières • Outils interactifs sur la planification de carrières 	<ul style="list-style-type: none"> • Exploiter les mesures de soutien des gouvernements fédéral, provinciaux et des administrations municipales • Axer les efforts sur d'autres possibilités de carrières des immigrants avant leur arrivée au pays 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseils sectoriels • Organismes de réglementation • Employeurs • Organismes d'aide aux immigrants • PCII • Gouvernements FPT et municipaux • Praticiens en reconnaissance des acquis • Conseils de développement économique • Commissaires à l'équité • Associations professionnelles d'immigrants • Organismes d'évaluation ou d'accréditation • « LINKDEN »



Annexe E : Présentations *(à insérer)*
