

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

FINAL

2018

Rédigé pour le Groupe de travail sur la mobilité et la reconnaissance des qualifications du Forum des ministres du marché du travail

Sherry Campbell Consulting Inc.  
Sherry Campbell, Lauren MacKenzie

**Clause de non-responsabilité :** *Les constatations et les recommandations formulées dans le présent rapport sont celles des auteurs et ne reflètent pas la politique ou les positions officielles du Forum des ministres du marché du travail.*

### **Forum des ministres du marché du travail (FMMT)**

Le FMMT est un forum intergouvernemental créé pour renforcer la coopération et la réflexion stratégique sur les priorités du marché du travail des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux du Canada. Afin d'améliorer partout au Canada les processus d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, le FMMT a élaboré un cadre pancanadien fondé sur des principes qui énoncent une vision commune à l'égard de laquelle les gouvernements pourraient prendre des mesures concertées. Le 30 novembre 2009, le FMMT a publié sa vision dans le document intitulé *Un Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger* (Cadre)<sup>1</sup>.

Le Groupe de travail sur la mobilité et la reconnaissance des qualifications (GTMRQ) (l'ancien Groupe de travail sur la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger) a été établi par le FMMT pour guider et soutenir la mise en œuvre du Cadre. Le GTMRQ a commandé ce rapport afin de mieux comprendre la participation au marché du travail des personnes formées à l'étranger; en particulier, leurs résultats en matière d'emploi après l'obtention du permis d'exercer dans les 19 professions cibles cernées dans le Cadre<sup>2</sup>.

### **Ce rapport a été rédigé par :**

Sherry Campbell Consulting Inc.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Le présent rapport n'inclut pas les cinq métiers qui ont été ciblés dans le Cadre. Voir la note au bas de page 4 pour les titres par profession.

## Remerciements

Les auteures du présent rapport tiennent à souligner le temps passé, les expériences personnelles et les opinions partagées par les informateurs clés qui ont été consultés dans le cadre de ce rapport. Les recherches et les résultats connexes présentés doivent beaucoup à votre sagesse collective.

Enfin, les auteures remercient les membres du Groupe de travail sur la mobilité et la reconnaissance des qualifications (GTMRQ) pour leur soutien, leurs commentaires et leurs conseils tout au long du projet.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Table des matières .....</b>	<b>iii</b>
<b>Abréviations.....</b>	<b>1</b>
<b>1. Résumé .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Contexte et portée du projet .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Approche et méthodologie .....</b>	<b>5</b>
3.1 Définition des résultats en matière d'emploi après l'obtention du permis d'exercer.	5
3.2 Méthodologie.....	6
<b>4. Résumé de l'analyse de la littérature .....</b>	<b>6</b>
<b>5. Résumé des données de l'Institut canadien d'information sur la santé .....</b>	<b>8</b>
5.1 Données de l'ICIS portant sur l'emploi .....	8
Pourcentage de membres autorisés formés à l'étranger.....	8
Taux d'emploi des membres autorisés.....	9
Membres autorisés qui travaillent dans un domaine autre que celui pour lequel ils sont autorisés et qui recherchent un emploi dans leur domaine de formation .....	10
Membres autorisés sans emploi et qui sont à la recherche d'un emploi dans leur domaine de formation .....	11
Membres qui travaillent dans un domaine autre que celui dans lequel ils sont autorisés et qui ne recherchent pas un emploi dans leur domaine de formation..	11
<b>6. Résumé de la consultation des parties prenantes .....</b>	<b>12</b>
6.1 Profil de réponse reçue lors des consultations des organismes de réglementation .	12
6.2 Réponses des consultations des parties prenantes – Résultats en matière d'emploi	13
Histoires de réussite rapportées par les parties prenantes .....	13
Défis auxquels sont confrontées les PFE pour obtenir un emploi, tel que rapporté par les parties prenantes .....	14
Possibilités pour les PFE rapportées par les parties prenantes.....	14
6.3 Réponses des consultations des parties prenantes - Collecte de données.....	16
Données sur les parties prenantes et capacité à recueillir des données sur l'emploi après l'obtention du permis d'exercer .....	16
6.4 Pratiques exemplaires – Résultats en matière d'emploi.....	18
6.5 Pratiques exemplaires – Collecte de données.....	20
<b>7. Recommandations.....</b>	<b>21</b>
7.1 Recommandations .....	21
Recommandations pour comprendre les défis auxquels sont confrontées les PFE pour obtenir un emploi après avoir reçu leur permis d'exercer. ....	21
Recommandations pour améliorer les demandes de données émanant du gouvernement et la collecte de données par les organismes de réglementation..	22
<b>Annexe A - Bibliographie de l'analyse documentaire .....</b>	<b>24</b>

## ABRÉVIATIONS

Plan d'action	<i>Un plan d'action pour une meilleure reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger</i>
FMMT	Forum des ministres du marché du travail
FPT	Fédéral, provincial et territorial
RQAE	Reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger
GTRQAE	Groupe de travail sur la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (maintenant le GTMRQ)
Cadre	<i>Un Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger</i>
OAI	Organisme d'aide aux immigrants
PFE	Personne formée à l'étranger
GTMRQ	Groupe de travail sur la mobilité et la reconnaissance des qualifications (anciennement le GTRQAE)

## 1. RÉSUMÉ

Le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) est un forum intergouvernemental créé pour renforcer la coopération et la réflexion stratégique sur les priorités du marché du travail des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux (FPT) du Canada. Afin d'améliorer partout au Canada les processus d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, le FMMT a élaboré un cadre pancanadien fondé sur des principes qui énoncent une vision commune à l'égard de laquelle les gouvernements pourraient prendre des mesures concertées. Le 30 novembre 2009, le FMMT a publié sa vision dans le document intitulé *Un Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger* (Cadre)<sup>3</sup>. Le Cadre repose sur quatre principes directeurs : équité, transparence, rapidité et cohérence.

S'appuyant sur le Cadre et renouvelant les efforts FPT en matière de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger (RQAE), le FMMT s'est engagé à mettre en œuvre un *Plan d'action pour une meilleure reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger* (Plan d'action) en 2014. Le Plan d'action établit quatre priorités clés pour relever les défis restants le long du parcours de la RQAE, dont l'une est la participation au marché du travail de personnes formées à l'étranger (PFE) dans les professions cibles.

L'objectif du présent projet est de mieux comprendre la participation des PFE au marché du travail après avoir obtenu un permis d'exercer dans l'une des 19 professions cibles<sup>4</sup> indiquées dans le Cadre. Les méthodes utilisées pour recueillir l'information comprenaient une revue de la littérature, une analyse des données disponibles sur les résultats en matière d'emploi après l'obtention de l'autorisation d'exercer et des consultations des parties prenantes auprès des organismes de réglementation de chaque profession dans chaque administration, certaines associations nationales et professionnelles, ainsi que les trois commissaires à l'équité et un agent d'examen<sup>5</sup>. Pour les consultations des parties prenantes, des entretiens ont été menés ou les répondants ont été invités à remplir un questionnaire.

Au cours de ce processus, des renseignements ont été recueillis au sujet de ce qui suit :

- Les résultats en matière d'emploi des PFE.
- Les enjeux et défis, exemples de réussite et possibilités d'emploi des PFE.
- Les pratiques exemplaires menant à un emploi après l'obtention du permis d'exercer.

---

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Le FMMT a cerné 24 professions cibles, soit 19 professions et cinq métiers. Les 19 professions cibles qui font l'objet de cette étude sont les suivantes : architectes, audiologistes et orthophonistes, dentistes, techniciens et technologues du génie, ingénieurs, géoscientifiques, vérificateurs/vérificatrices et comptables, avocats, infirmières auxiliaires autorisées, technologues de laboratoire médical, technologues en radiation médicale, sages-femmes, ergothérapeutes, pharmaciens, médecins, physiothérapeutes, psychologues, infirmières autorisées et enseignants. Les cinq métiers exclus de cette étude sont : charpentiers, électriciens, techniciens d'équipement lourd, conducteurs d'équipement lourd et soudeurs.

<sup>5</sup> Trois provinces ont un commissaire à l'équité : l'Ontario, le Québec et le Manitoba. La Nouvelle-Écosse a un agent d'examen qui poursuit un objectif semblable. Le rôle du commissaire à l'équité est d'évaluer les pratiques relatives aux autorisations d'exercice de certaines professions et certains métiers réglementés afin de s'assurer qu'elles sont transparentes, objectives, impartiales et équitables pour tous les demandeurs. De nombreuses autres provinces ont des unités spécialisées qui travaillent avec les parties prenantes de la RQAE afin d'améliorer les résultats en matière d'obtention de permis d'exercer et en matière d'emploi des PFE.

- Les initiatives de collecte de données sur l'emploi.
- Les possibilités d'amélioration des résultats en matière d'emploi des PFE et de collecte des données.

Voici quelques-uns des thèmes communs qui sont ressortis de la littérature et des consultations concernant les défis que les PFE doivent relever pour trouver un emploi après l'obtention du permis d'exercer :

- Les résultats en matière d'emploi varient considérablement selon la profession. Par exemple, dans certaines professions, les résultats après l'obtention d'un permis d'exercer sont presque à parité pour les personnes ayant été formées au Canada et les personnes formées à l'étranger (PFE); cependant, dans d'autres, ils diffèrent considérablement. Il est nécessaire de poursuivre les recherches pour comprendre les différences entre les professions et les emplois après obtention du permis d'exercer.
- Une formation en compétences non techniques est nécessaire pour aider les PFE à comprendre la culture organisationnelle et les styles de communication des employeurs canadiens.
- Les compétences linguistiques requises restent un défi pour certaines PFE.
- Il reste encore beaucoup à faire pour présenter aux PFE des possibilités d'emploi à l'extérieur des zones urbaines, tout en définissant les mesures de soutien disponibles auxquelles elles pourraient accéder avec leur famille.
- Une expérience de travail au Canada peut être exigée avant d'obtenir un permis d'exercer dans certaines professions. Il peut être difficile pour une PFE de trouver un employeur et un superviseur lui permettant d'acquérir dans ces professions une expérience de travail préalable à l'obtention d'un permis d'exercer.
- Les PFE ont tendance à être plus touchées par les défis du marché du travail et la conjoncture économique que les travailleurs formés au Canada.

Au moyen de sondages, les parties prenantes ont recommandé de relever les défis auxquels sont confrontées les PFE relativement à l'obtention d'un emploi après avoir reçu le permis d'exercer. Voici certaines des recommandations :

- Offrir des soutiens ciblés pour préparer et aider les PFE à trouver un emploi.
- Continuer d'élaborer des outils d'information et d'évaluation avant l'arrivée en ce qui concerne la RQAE.
- Tirer parti des pratiques exemplaires des fournisseurs de services et des organismes de réglementation des professions afin d'élaborer des mesures de soutien pour les PFE.

Au moyen de sondages, les parties prenantes ont recommandé des méthodes pour améliorer la collecte des données. Voici certaines des recommandations :

- Appuyer les efforts visant à définir les termes de manière que les données soient comparables.
- Explorer les possibilités de financement pour aider les organisations à recueillir des données.
- Tirer parti des pratiques exemplaires et des nouvelles initiatives pour échanger de l'information et des outils pour la collecte de données entre les administrations et les organisations.
- Coordonner et simplifier les demandes de données émanant des gouvernements FPT.

## 2. CONTEXTE ET PORTÉE DU PROJET

Le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) est un forum intergouvernemental créé pour renforcer la coopération et la réflexion stratégique sur les priorités du marché du travail des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux (FPT) du Canada. Au cours des dix dernières années, les gouvernements FPT ont travaillé avec des organismes de réglementation des professions pour améliorer les processus de reconnaissance des personnes formées à l'étranger (PFE<sup>6</sup>) au Canada. En 2009, le FMMT élaboré une vision pour orienter les mesures de collaboration visant à améliorer les systèmes de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger (RQAE), suivant les principes de l'équité, de la transparence, de la rapidité et de la cohérence. Cette vision a été énoncée dans un *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger* (le Cadre).

Les premiers travaux des FPT ont mis l'accent sur le renforcement des cheminements menant à la reconnaissance professionnelle en appuyant un changement positif et systémique dans le processus d'évaluation et d'obtention de permis d'exercer. En fin de compte, faciliter l'obtention du permis d'exercer avait le but suivant : que les PFE trouvent du travail dans des professions réglementées en fonction de leurs compétences et des études suivies, ce qui profitait aussi bien aux personnes qu'aux employeurs canadiens. Toutefois, des études récentes indiquent que, même si les taux d'obtention de permis d'exercer<sup>7</sup> ont augmenté, l'augmentation du nombre d'emplois dans des domaines correspondant aux compétences n'a pas forcément suivi. (Augustine, J. 2015).

En 2014, le FMMT a lancé *Un plan d'action pour une meilleure reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger* (Plan d'action), qui s'appuie sur les activités menées au titre du Cadre et définit les quatre domaines prioritaires d'amélioration de la RQAE suivants :

- Processus d'information avant la prise de décision et d'évaluation avant l'arrivée.
- Participation au marché du travail.
- Surveillance et évaluation.
- Communication des mesures FPT aux parties prenantes.

Ce projet a pour but de comprendre les défis liés à la participation au marché du travail en acquérant une meilleure compréhension des résultats en matière d'emploi des PFE à la suite de la réussite du processus de délivrance de permis dans les 19 professions cibles. Dans les cas où les organismes de réglementation ne recueillaient pas de données sur les résultats en matière d'emploi, l'objectif était de comprendre les obstacles à la collecte de données et de recueillir des recommandations sur les façons de les surmonter.

Le but est également d'améliorer la participation au marché du travail en :

- formulant des recommandations pour relever les défis cernés;
- cernant les pratiques exemplaires permettant d'obtenir de meilleurs résultats en matière d'emploi.

---

<sup>6</sup> Le terme « PFE » s'applique à toute personne éduquée, formée ou agréée à l'extérieur du Canada. La majorité de ces personnes seraient des immigrants, tandis qu'une petite minorité serait composée de Canadiens ayant étudié à l'étranger.

<sup>7</sup> Aux fins du présent rapport, « permis d'exercer » et « accréditation » seront utilisés de façon interchangeable. « Accrédité » signifie qu'une personne a obtenu un certificat, un permis, une autorisation d'exercice ou toute autre forme de document officiel délivrés par un organisme de réglementation, qui lui permet de travailler ou d'utiliser un titre particulier dans une profession réglementée dans une administration canadienne (fédérale, provinciale ou territoriale).



## 3. APPROCHE ET MÉTHODOLOGIE

### 3.1 DÉFINITION DES RÉSULTATS EN MATIÈRE D'EMPLOI APRÈS L'OBTENTION DU PERMIS D'EXERCER

L'accréditation professionnelle, également nommée « permis d'exercer », dans une profession réglementée confirme qu'une personne a satisfait aux exigences et aux normes de pratique préétablies pour travailler légalement dans cette profession ou utiliser un titre particulier. Le mandat d'un organisme de réglementation est d'assurer la sécurité du public canadien en établissant, en surveillant et en appliquant des normes de pratique dans la profession désignée. La surveillance des résultats en matière d'emploi des personnes qu'ils ont accréditées ne relève pas du mandat de la plupart des organismes de réglementation, bien que certains recueillent ces renseignements.

Aux fins de ce projet, les résultats en matière d'emploi après l'obtention de l'autorisation d'exercer ont été mesurés en déterminant si des personnes titulaires d'un permis étaient employées après l'obtention de l'autorisation d'exercer. Dans la mesure du possible, les données sur l'emploi ont été ventilées de façon à préciser si les personnes avec un permis travaillaient à temps plein ou à temps partiel, dans le domaine dans lequel elles étaient autorisées ou non, et si elles étaient à la recherche d'un emploi ou non, etc. Bien que la question de savoir si les personnes titulaires d'un permis sont employées ou non semble simple, bon nombre de facteurs doivent pourtant être pris en compte lors de l'interprétation des données :

- Certaines professions exigent un emploi comme condition préalable à l'obtention du permis d'exercer, d'autres non. De plus, certains organismes de réglementation exigent que les membres<sup>8</sup> occupent un emploi pour conserver leur permis, et d'autres ne le font pas. Par conséquent, les exigences d'emploi relatives au permis d'exercer doivent être prises en compte dans l'analyse des résultats en matière d'emploi après l'obtention du permis d'exercer.
- Certaines professions accordent un permis d'exercer provisoire, ce qui permet aux demandeurs d'exercer leur profession dans des limites et des conditions précises pendant qu'ils s'efforcent de satisfaire à toutes les exigences relatives à l'obtention du permis d'exercer. L'expérience de travail acquise avec un permis provisoire peut également faciliter l'obtention d'un emploi permanent après avoir reçu le permis d'exercer.
- Les demandeurs formés au Canada peuvent satisfaire aux exigences en matière d'expérience de travail dans le cadre de leurs programmes de formation. Les PFE peuvent avoir de la difficulté à acquérir une expérience de travail canadienne pour obtenir un permis d'exercer, puis un emploi dans la profession.
- Certaines professions dans certaines administrations, comme le génie en Alberta, permettent à une personne de travailler dans la profession sans permis tant qu'elle est sous la supervision d'un membre autorisé de cette profession. Cela permettrait à une PFE de demander un permis d'exercer tout en acquérant une expérience de travail au Canada.

---

<sup>8</sup> Il convient de noter que pour certaines professions, le terme « membre » ne signifie pas nécessairement qu'une personne est « autorisée à exercer ». Par exemple, une personne peut être membre des comptables professionnels agréés de l'Ontario, mais ne peut être agréée en tant que comptable professionnel. Bien que la personne qui est un « membre » puisse travailler dans le domaine de la comptabilité, certaines activités qu'elle n'est pas autorisée à effectuer ne peuvent être exercées que par une personne « agréée ».

## 3.2 MÉTHODOLOGIE

Les travaux du projet ont débuté par un examen et une analyse de la littérature comprenant des rapports de données sur les résultats en matière d'emploi des PFE (voir l'**annexe A** pour la bibliographie de l'analyse de la littérature). Ces consultations ont été suivies d'une consultation auprès des parties prenantes au moyen d'un entretien téléphonique ciblé ou d'un questionnaire en ligne. Des questions quantitatives et qualitatives ont été posées aux organismes de réglementation portant sur les résultats en matière d'emploi de leurs membres autorisés, notamment les statistiques sur l'emploi et les données démographiques. Les organismes nationaux, ainsi que les commissaires à l'équité et l'agent d'examen, ont également eu la possibilité de remplir le questionnaire. Les auteurs ont également examiné les données de l'Institut canadien d'information sur la santé (ICIS) pour huit<sup>9</sup> professions de la santé réglementées qui font partie des 19 professions cibles définies dans le Cadre.

## 4. RÉSUMÉ DE L'ANALYSE DE LA LITTÉRATURE

La section suivante présente les points saillants de l'analyse de la littérature effectuée pour 15 articles énumérés à l'**annexe A**.

### *Taux de correspondance à l'emploi entre les PFE et les personnes formées au pays*

Le taux de correspondance à l'emploi est généralement mesuré en divisant le nombre total de personnes exerçant une profession réglementée par le nombre total de personnes employées qui ont suivi des études qui mèneraient normalement à l'obtention d'un permis d'exercer dans cette profession réglementée. Les études sur les taux de correspondance ont comparé les professions de choix des PFE, telles qu'elles sont saisies dans les données d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada portant sur les immigrants ayant obtenu le droit d'établissement, avec les professions déclarées des immigrants recueillies à partir des données du recensement.

Le rapport d'Augustine examine 17 professions réglementées en Ontario<sup>10</sup>, dont 13 font partie des 19 professions cibles définies dans le Cadre. L'analyse du taux de correspondance a révélé que seuls 25 % environ des immigrants ayant reçu leur formation professionnelle à l'étranger travaillaient dans leur domaine, et que la plupart avaient un emploi inférieur à leur niveau de compétence, comparativement à environ 50 % de leurs homologues nés et ayant effectué leurs études au Canada (Augustine, J. 2015). Les auteurs de l'étude indiquent que des améliorations supplémentaires sont nécessaires pour aider les PFE à mener à bien le processus d'obtention du permis d'exercer, pour faire participer les employeurs à l'embauche et à la fidélisation des immigrants, pour élaborer des ressources et des mesures de soutien à d'autres carrières et des initiatives bien conçues avant l'arrivée.

Sweetman, McDonald et Hawthorne, dans leur article *Occupational Regulation and Foreign Qualification Recognition: An Overview*, montrent que les taux de correspondance sont plus faibles pour les PFE au cours des premières périodes suivant l'arrivée au Canada, mais qu'ils augmentent avec le temps passé au Canada. En outre, cette étude a révélé que les taux de correspondance variaient selon les pays où les PFE obtenaient leur diplôme, alors que les PFE ayant fait leurs études en Asie, en Amérique latine et

---

<sup>9</sup> Les huit professions de la santé réglementées de l'ICIS sont les suivantes : Infirmières autorisées, (y compris les infirmières praticiennes), infirmières auxiliaires autorisées, ergothérapeutes, physiothérapeutes, pharmaciens, technologues de laboratoire médical, technologues en radiation médicale et médecins. Les infirmières praticiennes sont exclues des 19 professions cibles, mais font partie des infirmières autorisées, étant donné que l'ICIS enregistre ces données ensemble.

<sup>10</sup> Voici les 17 professions réglementées en Ontario sur lesquelles porte l'étude Augustine (2015) : architectes, comptables, chiropraticiens, dentistes, diététistes, ingénieurs, avocats, ergothérapeutes, optométristes, pharmaciens, médecins, physiothérapeutes, infirmières autorisées, enseignants, vétérinaires, technologues en ingénierie et technologues de laboratoire médical.

dans les Caraïbes étaient moins susceptibles d'obtenir une correspondance entre leur profession de choix et leur emploi dans ce domaine par rapport à ceux qui avaient fait leurs études en Europe, au Royaume-Uni, aux États-Unis, en Australie, en Nouvelle-Zélande et en Afrique du Sud (Sweetman, McDonald, Hawthorne, 2015).

Warman et coll. (2015) ont examiné les données de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada. Ils ont constaté que les immigrants au Canada qui exerçaient des professions hautement spécialisées (dont certaines peuvent être réglementées) avant l'immigration avaient tendance à occuper des professions moins spécialisées après avoir immigré, bien que leur niveau de compétence ait rapidement augmenté dans les années qui ont suivi leur arrivée au Canada. L'étude indique que, pour certains immigrants, les différences importantes observées entre l'expérience professionnelle dans le pays d'origine et la profession de choix au moment de l'établissement révélaient la volonté des immigrants de changer de profession après avoir immigré. L'étude a également révélé que la maîtrise de la langue anglaise était la plus susceptible d'être corrélée à la réussite professionnelle des immigrants.

Les bases de données utilisées pour les études sur le taux de correspondance (6 articles sur 15) ne permettaient pas de calculer les taux d'obtention de permis, vu que l'intention de travailler dans une profession dès son arrivée au Canada ne signifiait pas nécessairement que la personne ait demandé un permis ou, si elle l'avait fait, qu'elle l'ait obtenu. Il s'agit là d'un défi général dans la comparaison des données relatives à l'établissement avec les données du recensement. Comme le note Jantzen (2015), « les taux de correspondance sont le résultat de nombreux facteurs; ils indiquent la proportion (dans ce cas-ci) d'immigrants économiques [demandeurs principaux (DP)] qui naviguent dans le système de réglementation et qui accèdent à leur profession de choix. En soi, les taux de correspondance n'indiquent pas l'importance des obstacles; ils donnent plutôt une idée de la question de savoir si les DP économiques devraient accéder à une profession particulière ou à une autre carrière au même niveau de compétence [trad.] ». Les études portant sur le taux de correspondance montrent la proportion de personnes exerçant leur profession de choix; par contre, elles ne montrent pas les raisons pour lesquelles les personnes ne travaillent peut-être pas dans leur profession de choix.

### ***Les immigrants ont tendance à être plus instruits, mais ils ont des taux de chômage plus élevés***

Le rapport *Breaking Down Barriers to Labour Market Integration of Newcomers* a révélé que le niveau de scolarité des immigrants était beaucoup plus élevé que la moyenne canadienne. Selon les données de Statistique Canada (2008), au moins 90 % des PFE ont obtenu un diplôme universitaire, alors que seulement 43 % de la population née au Canada est aussi qualifiée. Malgré des niveaux de scolarité élevés, « la proportion d'immigrants à faible revenu est plus de deux fois supérieure à celle des personnes nées au pays » avec les PFE à 32,9 %, comparativement à 14,3 % pour les travailleurs formés au Canada (Weiner, 2008).

### ***Les PFE sont confrontées à de nombreux obstacles pour trouver un emploi***

Plusieurs articles ont fait ressortir le désavantage systémique des employeurs qui recherchent (ou qui préfèrent) des candidats possédant une expérience canadienne. Les exigences pour l'obtention du permis d'exercer peuvent également comprendre le besoin d'avoir une expérience au Canada. Ces exigences sont généralement mises en place pour protéger le public canadien en veillant à ce que les membres autorisés respectent les normes et les exigences canadiennes et comprennent le milieu de travail canadien. L'exigence d'une expérience canadienne dans le cadre du processus d'obtention du permis d'exercer représente un défi pour les PFE.

### **Les carrières de substitution pour les PFE diffèrent de celles des travailleurs formés au Canada**

Une carrière de substitution peut être un choix permanent qui permet à une personne de travailler dans un domaine lié à sa formation lorsqu'elle ne fait pas la demande d'un permis d'exercer, ou qu'elle ne l'obtient pas; toutefois, il peut être utile d'acquérir une précieuse expérience de travail au Canada et d'améliorer la pratique de la langue et d'acquérir d'autres compétences, ce qui peut ainsi faciliter l'obtention du permis d'exercer. Le rapport Augustine (2015) a constaté que « de nombreux immigrants travaillent bien en deçà de leur niveau de compétence [trad.] ». De plus, le rapport indique que les trois principales carrières de substitution pour les infirmières nées au Canada et formées en Ontario sont gestionnaire des services de santé, infirmière-chef et formatrice au niveau collégial. En revanche, les trois principales carrières de substitution pour les infirmières formées à l'étranger sont infirmière praticienne, aide-infirmière/préposée aux soins et auxiliaire familiale/aide-ménagère (Augustine, 2015). Les raisons de cette différence nécessitent davantage de recherche, mais il faut prendre en considération les facteurs tels que les compétences linguistiques, le niveau et l'étendue de l'expérience professionnelle, ainsi que les différences potentielles entre les programmes d'éducation et de formation.

## **5. RÉSUMÉ DES DONNÉES DE L'INSTITUT CANADIEN D'INFORMATION SUR LA SANTÉ**

La section suivante présente une analyse des données de l'Institut canadien d'information sur la santé (ICIS) portant sur huit des 19 professions cibles. L'Institut canadien d'information sur la santé a fourni des ensembles de données de 2015 portant sur neuf professions de la santé réglementées : infirmières autorisées, (y compris les infirmières praticiennes), infirmières auxiliaires autorisées, infirmières psychiatriques autorisées (non incluses dans les 19 professions cibles et donc exclues des tableaux ci-dessous), ergothérapeutes, physiothérapeutes, pharmaciens, technologues de laboratoire médical, technologues en radiation médicale et médecins.

### **5.1 DONNÉES DE L'ICIS PORTANT SUR L'EMPLOI**

L'analyse des données de l'ICIS pour les huit professions de la santé ciblées par le FMMT donne un aperçu des résultats concernant les permis d'exercer délivrés aux personnes formées au Canada par rapport aux personnes formées à l'étranger. Il convient de noter que les données de l'ICIS pour les huit professions cibles varient; par conséquent, les ensembles de données dans les tableaux ci-dessous ne comprennent pas toujours les huit professions en raison de limites de données. Dans la mesure du possible, des comparaisons ont été effectuées entre les professions en utilisant les données disponibles.

#### **POURCENTAGE DE MEMBRES AUTORISÉS FORMÉS À L'ÉTRANGER**

Le pourcentage moyen des membres autorisés formés à l'étranger parmi les huit professions cibles est d'environ 11,6 %. Il y a observation de pourcentages de PFE plus élevés que la moyenne chez les pharmaciens (29,2 %), les médecins (25,6 %) et les physiothérapeutes (15,7 %). Des pourcentages inférieurs à la moyenne sont observés pour les infirmières auxiliaires autorisées (5,1 %) et les technologues en radiation médicale (4,7 %).

Profession	Total des membres avec un permis d'exercer	Avec un permis d'exercer formés au Canada	Avec un permis d'exercer formés à l'étranger	Pourcentage avec un permis d'exercer formés à l'étranger
Infirmières auxiliaires autorisées	112 325	106 613	5 712	5,1 %
Technologistes de laboratoire médical	17 040	15 774	1 266	7,4 %
Technologues en radiation médicale	16 966	16 168	798	4,7 %
Ergothérapeutes	16 540	15 412	1 128	6,8 %
Pharmaciens	30 431	21 531	8 900	29,2 %
Médecins	81 661	60 737	20 924	25,6 %
Physiothérapeutes	21 266	17 926	3 340	15,7 %
Infirmières autorisées (comprend les infirmières praticiennes)	295 977	269 503	26 474	8,9 %
<b>Total</b>	<b>592 206</b>	<b>523 664</b>	<b>68 542</b>	<b>11,6 %</b>

### TAUX D'EMPLOI DES MEMBRES AUTORISÉS

Les données de l'ICIS concernant les membres autorisés indiquent un taux d'emploi élevé dans le domaine de la formation, tant pour les membres formés au Canada que pour les PFE. Cela pourrait être attribuable au fait que l'emploi soit l'une des exigences pour conserver le permis d'exercer dans ces professions.

Profession	Nombre de membres autorisés travaillant dans le domaine de leur formation		Nombre total de membres autorisés		Pourcentage des membres autorisés travaillant dans le domaine de leur formation	
	National	International	National	International	National	International
Infirmières auxiliaires autorisées	95 913	4 712	106 613	5 712	90,0 %	82,5 %
Ergothérapeutes	14 475	1 055	15 412	1 128	93,9 %	93,5 %
Pharmaciens	20 543	8 304	21 531	8 900	95,4 %	93,3 %
Physiothérapeutes	17 368	3 149	17 926	3 340	96,9 %	94,3 %
Infirmières autorisées (comprend les infirmières praticiennes)	257 804	25 105	269 503	26 474	95,7 %	94,8 %
					<b>Moyenne</b>	<b>94,4 %</b>
						<b>91,7 %</b>

Comme l'indiquent les données de l'ICIS, le taux d'emploi dans les professions de la santé est élevé une fois que la PFE est autorisée et se rapproche du taux des membres formés au Canada : 91,7 % pour les PFE, comparativement à 94,4 % pour les membres formés au Canada. Les études sur les taux de correspondance ont révélé qu'environ 25 % seulement des PFE travaillaient dans leur profession de choix, alors qu'environ 50 % des Canadiens le faisaient. Cela représente un écart d'environ 25 %.

Cependant, l'écart entre les résultats des PFE et des personnes formées au Canada selon l'ICIS est beaucoup moins marqué, les taux d'emploi après l'obtention du permis d'exercer étant beaucoup plus faibles, le taux d'emploi des PFE étant inférieur de 2,7 % à celui des personnes formées au Canada.

Comme il a été mentionné, les faibles taux de correspondance peuvent indiquer que la PFE n'a pas présenté de demande de permis d'exercer dans sa profession ou que le processus de demande de permis d'exercer a échoué. L'écart entre les taux de correspondance de l'étude d'Augustine et les taux d'emploi de l'ICIS donnent à penser que les PFE ne travaillent peut-être pas dans leur profession de choix, car elles pourraient avoir encore des difficultés avec le processus de demande de permis d'exercer. Cela semble indiquer la nécessité de poursuivre les recherches et de fournir aux PFE des mesures de soutien propres à chaque profession, dans le cadre du processus d'obtention du permis d'exercer, en plus de l'élaboration et de la prestation de mesures de soutien à l'emploi et à l'intégration au marché du travail.

Augustine (2015) a également constaté que les taux de correspondance variaient considérablement en fonction de la profession. Par exemple, les taux de correspondance des emplois des PFE dans les 17 professions variaient allant de 11,3 % pour les technologues en génie à 69,8 % pour les ergothérapeutes. À titre de comparaison, les taux d'emploi des PFE selon l'ICIS variaient de 82,49 % pour les infirmières auxiliaires autorisées à 94,83 % pour les infirmières autorisées.

Il convient de rappeler que l'échantillon de données est minime et limité aux professions de la santé. Le fait de disposer de données provenant d'un nombre limité de professions rend difficile toute généralisation, mais cela indique que les résultats après l'obtention du permis d'exercer pour les PFE varient selon la profession et que trouver un emploi après l'obtention du permis d'exercer peut ne pas être un obstacle aussi important que le fait de réussir le processus d'obtention du permis d'exercer.

### **MEMBRES AUTORISÉS QUI TRAVAILLENT DANS UN DOMAINE AUTRE QUE CELUI POUR LEQUEL ILS SONT AUTORISÉS ET QUI RECHERCHENT UN EMPLOI DANS LEUR DOMAINE DE FORMATION**

Certaines professions ont déclaré à l'ICIS le nombre de membres autorisés qui travaillent dans une profession autre que le domaine dans lequel ils sont autorisés et qui cherchent un emploi dans leur domaine de formation<sup>11</sup>. Par rapport aux trois autres professions, un pourcentage plus élevé des infirmières auxiliaires autorisées formées à l'étranger sont employées dans un domaine autre que le domaine dans lequel elles sont autorisées, soit 5,5 %.

---

<sup>11</sup> Les données sur les ergothérapeutes n'étaient pas disponibles auprès de l'ICIS pour l'élément de données « Les membres autorisés travaillant dans une profession autre que le domaine dans lequel ils sont autorisés, et recherchant un emploi dans leur domaine de formation ».

Profession	Nombre des membres autorisés qui ne travaillent pas dans leur domaine de formation et qui sont à la recherche d'un emploi dans ce domaine		Nombre total de membres autorisés		Pourcentage des membres autorisés qui ne travaillent pas dans leur domaine de formation et qui sont à la recherche d'un emploi dans ce domaine	
	National	International	National	International	National	International
Infirmières auxiliaires autorisées	945	313	106 613	5 712	0,9 %	5,5 %
Pharmaciens	56	26	21 531	8 900	0,3 %	0,3 %
Physiothérapeutes	21	10	17 926	3 340	0,1 %	0,3 %
Infirmières autorisées (comprend les infirmières praticiennes)	804	144	269 503	26 474	0,3 %	0,5 %

### MEMBRES AUTORISÉS SANS EMPLOI ET QUI SONT À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI DANS LEUR DOMAINE DE FORMATION

Si nous examinons les données sur les membres autorisés qui sont au chômage, mais qui cherchent du travail dans leur domaine de formation, les PFE autorisées enregistrent un taux de chômage légèrement supérieur (moyenne de 3,6 %) par rapport aux personnes formées au pays (1,7 %).

Dans cet ensemble de données, les infirmières auxiliaires autorisées formées à l'étranger connaissent un taux de chômage plus élevé (8,6 %) que les PFE dans les quatre autres professions (moyenne de 2,4 %).

Profession	Nombre de membres autorisés sans emploi et à la recherche d'un emploi dans leur domaine de formation		Nombre total de membres autorisés		Pourcentage de membres autorisés sans emploi et à la recherche d'un emploi dans leur domaine de formation	
	National	International	National	International	National	International
Infirmières auxiliaires autorisées	3 149	491	106 613	5 712	3,0 %	8,6 %
Ergothérapeutes	177	31	15 412	1 128	1,1 %	2,7 %
Pharmaciens	606	382	21 531	8 900	2,8 %	4,3 %
Physiothérapeutes	80	25	17 926	3 340	0,4 %	0,7 %
Infirmières autorisées (comprend les infirmières praticiennes)	3 197	460	269 503	26 474	1,2 %	1,7 %
				<b>Moyenne</b>	<b>1,7 %</b>	<b>3,6 %</b>

### MEMBRES QUI TRAVAILLENT DANS UN DOMAINE AUTRE QUE CELUI DANS LEQUEL ILS SONT AUTORISÉS ET QUI NE RECHERCHENT PAS UN EMPLOI DANS LEUR DOMAINE DE FORMATION

Pour ce qui est des membres autorisés qui exercent une profession autre que dans le domaine dans lequel ils sont autorisés, et qui ne recherchent pas un emploi dans leur domaine de formation, les moyennes entre les PFE et les travailleurs formés au pays sont semblables<sup>12</sup>.

Profession	Nombre de membres autorisés sans emploi et qui ne recherchent pas un emploi dans leur domaine de formation		Nombre total de membres autorisés		Pourcentage des membres autorisés sans emploi et qui ne recherchent pas un emploi dans leur domaine de formation	
	National	International	National	International	National	International
Infirmières auxiliaires autorisées	227	12	106 613	5 712	0,2 %	0,2 %
Pharmaciens	81	<i>Indisponibles</i>	21 531	8 900	0,4 %	<i>Indisponibles</i>
Physiothérapeutes	105	8	17 926	3 340	0,6 %	0,2 %
Infirmières autorisées (comprend les infirmières praticiennes)	492	71	269 503	26 474	0,2 %	0,3 %
					<b>Moyenne</b>	<b>0,35 %</b>
						<b>0,23 %</b>

## 6. RÉSUMÉ DE LA CONSULTATION DES PARTIES PRENANTES

Les points saillants qui suivent sont tirés des commentaires recueillis lors des entrevues et dans les questionnaires soumis par les parties prenantes. Les réponses sont regroupées par (i) résultats en matière d'emploi et (ii) thèmes de collecte des données.

### 6.1 PROFIL DE RÉPONSE REÇUE LORS DES CONSULTATIONS DES ORGANISMES DE RÉGLEMENTATION

Le protocole d'entrevue et le questionnaire ont été distribués par courriel de présentation à 221 organismes de réglementation au Canada qui sont responsables de la délivrance du permis d'exercer dans les 19 professions cibles, ainsi qu'à certaines associations professionnelles et certains organismes nationaux. Les destinataires se sont vu offrir l'option d'une entrevue de 30 minutes pour discuter des dix questions et fournir des commentaires, ou pour remplir le questionnaire sous forme de sondage et l'envoyer par courriel.

Le tableau suivant fournit un aperçu des réponses reçues pour chacune des 19 professions cibles. Au total, 81 parties prenantes ont participé aux entrevues ou ont rempli le questionnaire, soit un taux de réponse de 37 %.

<sup>12</sup> Les données sur les ergothérapeutes n'étaient pas disponibles auprès de l'ICIS pour l'élément de données « travaillant dans une profession autre que le domaine dans lequel ils sont autorisés, et ne recherchant pas un emploi dans leur domaine de formation ».



Vu que toutes les administrations réglementant une profession donnée n'ont pas répondu, il est impossible de généraliser pour une profession entière. Le tableau ci-dessous présente les taux de réponse par profession.

### Taux de réponse par profession

Professions	Réponses totales	Pourcentage de parties prenantes contactées <sup>13</sup>	Taux de réponse par profession
Architectes	2	11	18 %
Audiologistes et orthophonistes	6	9	67 %
Dentistes	2	13	15 %
Techniciens et technologues du génie	3	11	27 %
Ingénieurs	7	14	50 %
Géoscientifiques	4	11	36 %
Auditeurs et comptables	2	13	15 %
Avocats	4	13	31 %
Infirmières auxiliaires autorisées	4	10	40 %
Technologues de laboratoire médical	9	12	75 %
Technologues en radiation médicale	3	10	30 %
Sages-femmes	1	7	14 %
Ergothérapeutes	3	13	23 %
Pharmaciens	5	12	42 %
Médecins	4	15	27 %
Physiothérapeutes	4	13	31 %
Psychologues	6	11	55 %
Infirmières autorisées	6	14	43 %
Enseignants	6	9	67 %
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>221</b>	<b>37 %</b>

## 6.2 RÉPONSES DES CONSULTATIONS DES PARTIES PRENANTES – RÉSULTATS EN MATIÈRE D'EMPLOI

### HISTOIRES DE RÉUSSITE RAPPORTÉES PAR LES PARTIES PRENANTES

Certaines parties prenantes ont souligné les points suivants en tant que pratiques exemplaires pour améliorer les résultats en matière d'emploi des PFE après l'obtention du permis d'exercer :

- L'introduction d'exigences en maîtrise de l'anglais pour l'obtention du permis d'exercer et d'un emploi dans la profession a permis aux PFE de réussir plus facilement à obtenir une autorisation d'exercer et à trouver des possibilités d'emploi.

<sup>13</sup>Comme toutes les professions ne sont pas réglementées dans toutes les provinces et tous les territoires, le nombre de parties prenantes contactées varie selon la profession.

- L'information disponible avant l'arrivée et la formation des PFE, y compris l'information sur la géographie, l'économie, les aspects politiques et culturels du travail au Canada, améliorent la préparation des PFE et leur intégration au marché du travail et à la collectivité par la suite.
- Les associations professionnelles et les organismes d'aide à l'emploi et à l'établissement qui offrent du soutien aux PFE au moyen de services ciblés liés à l'emploi, au réseautage, aux sites d'emploi, à une grande expérience des affaires et aux compétences en communication lors des processus de recrutement et de sélection au Canada améliorent les résultats des PFE.

### **DÉFIS AUXQUELS SONT CONFRONTÉES LES PFE POUR OBTENIR UN EMPLOI, TEL QUE RAPPORTÉ PAR LES PARTIES PRENANTES**

Les parties prenantes ont cerné les problèmes actuels et de longue date suivants auxquels sont confrontées les PFE lors de l'obtention d'un emploi, que ce soit avant ou après l'obtention du permis d'exercer :

- Une formation en compétences non techniques est nécessaire pour aider les PFE à comprendre la culture organisationnelle et les styles de communication des employeurs canadiens.
- Les compétences linguistiques requises en anglais restent un défi pour certaines PFE.
- Bien que la disponibilité des possibilités d'emploi dans les régions urbaines ne soit pas un problème particulier pour les PFE, les parties prenantes ont fait remarquer le niveau d'intérêt plus élevé des PFE pour s'établir avec leur famille dans les grandes villes. Elles ont indiqué qu'il restait beaucoup à faire pour présenter aux PFE des possibilités d'emploi à l'extérieur des régions urbaines, tout en cernant les soutiens communautaires disponibles pour la PFE et sa famille.
- Une expérience de travail au Canada peut être exigée avant d'obtenir un permis d'exercer dans certaines professions. Il peut être difficile pour une PFE de trouver un employeur et un superviseur lui permettant d'acquérir dans ces professions une expérience de travail préalable à l'obtention d'un permis d'exercer.
- Le manque de réseaux professionnels au Canada peut nuire à l'accès des PFE aux employeurs et aux possibilités d'emploi.
- Les PFE ont tendance à être plus touchées par les défis du marché du travail et la conjoncture économique que les travailleurs formés au Canada. Par exemple, le marché de l'enseignement de l'Ontario a connu un taux de chômage élevé au cours des dix dernières années. Dans une étude réalisée en 2015 auprès de ses membres, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario a constaté que les diplômés de première année ayant fait leurs études en Ontario ont déclaré un taux de chômage de 22 %, alors que les PFE diplômées de première année après l'obtention de leur permis d'exercer en Ontario ont déclaré un taux de chômage supérieur à 62 %.

### **POSSIBILITÉS POUR LES PFE RAPPORTÉES PAR LES PARTIES PRENANTES**

- Les PFE peuvent être en mesure de travailler dans leur profession sans avoir obtenu de permis, mais uniquement dans certaines professions (par exemple ingénieurs dans un rôle de supervision en génie, psychologues dans un rôle de conseil). Cela peut faciliter la transition des PFE vers l'emploi après l'obtention du permis d'exercer. Par exemple, travailler comme aide-soignante peut aider une PFE à faire la transition vers un poste d'infirmière auxiliaire autorisée. Il peut également y avoir une possibilité d'emploi permanent dans une autre carrière.

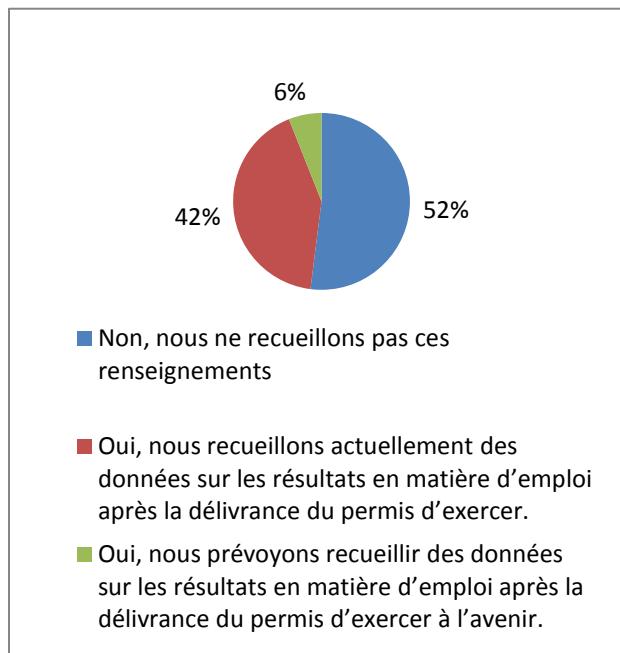
- Le travail autonome est courant dans certaines professions (par exemple sages-femmes dans certaines administrations, dentistes, physiothérapeutes). Ceci permet aux PFE de créer leur propre cabinet ou de se joindre à un petit cabinet.
- Offrir des solutions de rechange aux exigences d'expérience de travail au Canada aide les PFE à obtenir un permis d'exercer dans leur profession. Par exemple, le Conseil canadien de certification en architecture (CCCA) et le programme pour Architectes étrangers possédant une vaste expérience (AÉVE) ont supprimé l'exigence d'une expérience de travail canadienne pour l'obtention d'un permis d'exercer.

## 6.3 RÉPONSES DES CONSULTATIONS DES PARTIES PRENANTES - COLLECTE DE DONNÉES

### DONNÉES SUR LES PARTIES PRENANTES ET CAPACITÉ À RECUEILLIR DES DONNÉES SUR L'EMPLOI APRÈS L'OBTENTION DU PERMIS D'EXERCER

Il a été demandé aux parties prenantes, si elles recueillent des données sur les résultats en matière d'emploi après l'obtention du permis d'exercer et, si elles ne le font pas actuellement, si elles seraient disposées à le faire. De plus, il leur a été demandé d'indiquer les limites ou les ressources nécessaires pour fournir ces données.

Sur les 64 réponses reçues pour cette question, 52,5 % ne recueillent pas de données sur les résultats en matière d'emploi après avoir reçu l'autorisation d'exercer, alors que 42,2 % des répondants le font. Parmi ceux qui ne recueillent pas actuellement ces données, 6,3 % des répondants ont indiqué qu'ils avaient l'intention de les recueillir à l'avenir.



#### Capacité des parties prenantes à recueillir des données sur l'emploi après la délivrance du permis d'exercer :

- Certains organismes de réglementation estiment que l'association professionnelle de la profession est mieux placée pour recueillir des données sur l'emploi, étant donné que l'association est plus proche de l'activité propre à l'emploi exercée par les membres. Par ailleurs, certaines associations professionnelles estiment que les organismes de réglementation devraient être responsables de la collecte de ces données. Il y avait un manque de consensus quant à savoir qui devrait être responsable de la collecte des données sur les résultats en matière d'emploi après l'obtention du permis d'exercer.
- Plusieurs organismes de réglementation indiquent qu'ils ne considèrent pas la collecte de données sur l'emploi après l'obtention du permis d'exercer comme faisant partie de leur mandat. Ces organismes de réglementation ont tendance à ne recueillir des données sur leurs membres qu'au stade de l'obtention du permis d'exercer. Suite à l'obtention du permis d'exercer, ils ne recueillent généralement que les données autodéclarées des membres (par exemple déclaration de statut de chômeur des membres pour une réduction des frais).
- Les petits organismes de réglementation indiquent qu'ils n'ont ni la capacité ni les ressources nécessaires pour recueillir plus de données que les données de base sur les résultats en matière de délivrance de permis d'exercer.

### Projets des parties prenantes de recueillir des données sur l'emploi après la délivrance du permis d'exercer :

- De nombreuses organisations de parties prenantes qui recueillent des données limitées sont disposées et intéressées à élargir leur collecte de données si un financement et un soutien leur sont fournis pour leur permettre d'améliorer leurs systèmes de données. Les coûts potentiels incluent l'embauche d'un employé, le financement d'un conseiller en technologies d'information et le développement d'un système de base de données en interne.
- D'autres organisations indiquent que leurs membres ont besoin d'un emploi pour obtenir un permis d'exercer, mais une fois qu'ils ont obtenu leur permis, ils ne continuent plus à surveiller la situation d'emploi de leurs membres. Toutefois, il a été noté qu'il serait possible de recueillir des données supplémentaires sur l'emploi pendant le renouvellement du permis, après avoir obtenu l'accord des membres ou des conseils exécutifs. Cependant, le processus de renouvellement de la collecte et de l'analyse des données serait plus long, et générerait des coûts supplémentaires.
- Certaines parties prenantes ont fait remarquer que la collecte de données supplémentaires sur l'emploi pourrait nécessiter de donner une explication des demandes de données et une justification à leurs membres et leurs conseils exécutifs. Il faudrait clarifier la valeur des données désagrégées, notamment entre les personnes formées à l'étranger et celles formées au Canada, alors qu'actuellement, aucune distinction n'est faite entre ces membres. De nombreux organismes de réglementation établissent une distinction entre les PFE et les personnes formées au Canada uniquement aux fins de l'évaluation du permis d'exercer. Une fois le permis d'exercer délivré, ils pensent qu'il n'est pas nécessaire de faire la différence entre leurs membres.

### Parties prenantes recueillant actuellement des données sur l'emploi après la délivrance du permis d'exercer :

Les parties prenantes qui recueillent des données sur l'emploi ont indiqué que, même avec les données recueillies, il n'y a peut-être aucun mécanisme en place pour extraire les données pertinentes nécessaires pour effectuer cette analyse. Voici quelques-uns de leurs commentaires :

- La nécessité d'intégrer des requêtes dans leur système pour extraire les données. La programmation de ces requêtes dans leurs systèmes nécessiterait des efforts supplémentaires et entraînerait des coûts.
- Les organisations qui conçoivent et mettent actuellement en place de nouveaux systèmes de base de données ont suggéré qu'il serait opportun de fournir des conseils sur un ensemble convenu d'éléments de données normalisés à recueillir auprès d'organismes de réglementation, professionnels ou nationaux.
- La fréquence de la collecte des données et les méthodes utilisées doivent être coordonnées de sorte que ces tâches ne soient ni intrusives ni laborieuses pour les parties prenantes qui les assument. La tenue à jour des dossiers pose un problème pour les petites organisations et pour celles qui ne recueillent pas de renseignements sur l'emploi.
- Quelques organisations disposent de personnel dédié à la recherche de données et au marché du travail, spécialisé dans la collecte et l'analyse de données, y compris les résultats en matière d'emploi. Cependant, la plupart des organisations consultées ne disposent pas de personnel

spécialisé, ou leur effectif est limité, et elles ont donc du mal à le dédier à la collecte ou à l'analyse de données supplémentaires.

### Défis généraux pour la collecte de données

Les réponses ont montré que la collecte et la comparaison des données entre les professions ou les administrations posaient de nombreux problèmes :

- De nombreux organismes de réglementation ne recueillent pas tous les éléments de données demandés pour cette étude. Les organismes de réglementation peuvent avoir une opinion différente quant à la question de savoir si la collecte de ces données s'inscrit dans leur rôle et leur mandat. Certaines organisations ont orienté les chercheurs vers d'autres organisations (par exemple associations professionnelles, organismes nationaux, gouvernements) comme meilleures sources pour les données demandées<sup>14</sup>.
- Il n'existe pas de définition ou d'échéancier normalisé pour les données collectées par les organismes de réglementation, de sorte que, même lorsque les données ont été collectées, il est difficile d'effectuer des comparaisons. Voici quelques exemples :
  - La définition de « situation d'emploi » peut comprendre le travail autonome, l'emploi dans un cabinet privé ou une combinaison de postes à temps partiel.
  - Les adhésions inactives à un organisme de réglementation ne peuvent servir de substitut aux « chômeurs », puisque les membres inactifs peuvent tout simplement ne pas exercer pour différentes raisons inconnues, ou encore, ils peuvent être employés dans une autre administration (avec un permis en vigueur sur place).
- Les organismes de réglementation ont déterminé les limites de la technologie utilisée pour faire le suivi des titulaires d'un permis. Par exemple :
  - Certains organismes de réglementation disposent de données fiables, mais ils ne peuvent pas les extraire de leurs systèmes de données.
  - Plusieurs organismes de réglementation font actuellement l'objet d'une mise à niveau technologique dans le but de recueillir des données plus précises.
- Certains organismes de réglementation exigent que leurs membres déclarent leur situation d'emploi (par exemple, lors du processus de renouvellement annuel), d'autres comptent sur leurs membres pour s'autodéclarer, tandis que d'autres ne recueillent pas ces données.

## 6.4 PRATIQUES EXEMPLAIRES – RÉSULTATS EN MATIÈRE D'EMPLOI

Une pratique exemplaire est une méthode ou une technique généralement acceptée pour produire des résultats supérieurs à ceux obtenus par d'autres moyens.

Voici quelques exemples de pratiques exemplaires qui ont été cernées lors des consultations pour améliorer les résultats en matière d'emploi des PFE :

---

<sup>14</sup> Si les organismes de réglementation les ont orientés vers d'autres organismes, comme des associations professionnelles, les chercheurs ont tenté de communiquer avec ces associations pour obtenir plus de renseignements ou données.

- L'Ontario Association of Certified Engineering Technicians and Technologists (OACETT) a élaboré des mesures de soutien professionnel pour les PFE afin de supprimer l'expérience de travail obligatoire d'un an au Canada. Ces mesures de soutien préparent la PFE à la transition vers l'emploi en lui permettant de comprendre les codes particuliers, le langage et les normes techniques, les exigences en matière de santé et de sécurité et la « place » qu'ils occupent dans la culture organisationnelle. Les PFE obtiennent de bien meilleurs résultats aux examens pour obtenir leur permis, et les résultats en matière d'emploi après l'obtention du permis d'exercer s'en trouvent améliorés.
- Un organisme de réglementation pour les ingénieurs a défini le Canadian Technical Employment Network (CTEN) comme une pratique exemplaire permettant de mettre en relation les ingénieurs agréés et les possibilités d'emploi. Le CTEN offre un soutien à l'emploi et met à disposition un tableau d'offres d'emploi pour toutes les régions du Canada. Depuis sa création, il y a 10 ans, il y a eu moins de problèmes avec les ingénieurs agréés qui ne sont pas en mesure de trouver un emploi en tant qu'ingénieurs – qu'il s'agisse de personnes formées à l'étranger ou au Canada.
- La formation en évaluation linguistique technique est envisagée de façon plus générale dans l'ensemble des professions réglementées afin d'accroître la probabilité de réussite professionnelle, compte tenu des obstacles auxquels sont confrontées les PFE concernant le langage et les concepts techniques. Par exemple, la Société canadienne de science de laboratoire médical a mis au point une formation en évaluation technique à laquelle les techniciens de laboratoire médical du Canada peuvent avoir accès pour se préparer à l'obtention du permis d'exercer et aux exigences de l'emploi. Cela peut accroître la préparation à l'emploi des PFE. De plus, les outils élaborés par un organisme responsable ou national peuvent aider d'autres administrations à améliorer les résultats en matière d'emploi.
- Deux organismes de réglementation de la Nouvelle-Écosse ont défini les services offerts par l'Immigrant Settlement Association of Nova Scotia (ISANS) comme une pratique exemplaire. L'ISANS est un organisme de services aux immigrants qui s'efforce de travailler avec les PFE dans de nombreuses professions différentes pour trouver un emploi dans leur profession ou dans une profession connexe. Voici quelques exemples :
  - Ingénieurs : L'Engineering Work-based Competency Assessment Program est une occasion de stage de 12 semaines pour démontrer les compétences en génie de la PFE auprès d'un employeur d'ingénieurs de la Nouvelle-Écosse. La PFE aura la possibilité d'explorer la façon dont sa profession est pratiquée au Canada et de montrer ses qualifications à un employeur potentiel. Le dossier final d'expérience de travail peut être soumis à Engineers Nova Scotia (ENS) aux fins d'examen dans le cadre de sa demande de permis d'exercer. De nombreuses PFE obtiennent un emploi permanent chez l'employeur.
  - Pharmaciens : Le programme de mise à niveau International Pharmacy Graduates (IPG) comprend des groupes d'étude sur la pharmacie qui préparent la PFE aux examens canadiens d'évaluation et de qualification en pharmacie, et offrent de la formation pendant les séances du laboratoire sur les compétences en communication. Les compétences acquises aident la PFE à appliquer ses connaissances et ses compétences à des scénarios réalistes en pharmacie et à interagir avec des pseudopatients. Un pharmacien agréé observe et évalue les connaissances en pharmacie, la facilité de communication et les capacités interpersonnelles de la PFE sur lesquelles il donne

directement son avis. Cet accent mis sur les compétences générales techniques et non techniques permet à la PFE de mieux se préparer à l'emploi.

- De nombreux fournisseurs de services aux immigrants partout au Canada offrent des services de soutien semblables à ceux offerts par l'ISANS lors de la préparation à trouver un emploi. L'ISANS est l'un des quelque 500 fournisseurs de services financés par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada pour offrir des services d'établissement aux nouveaux arrivants dans le cadre du Programme d'établissement. Le Programme d'établissement offre des renseignements et des services d'emploi à l'étranger et au Canada pour aider les nouveaux arrivants à surmonter les obstacles à l'intégration et à participer pleinement au marché du travail canadien. Les services comprennent la formation linguistique, le mentorat, le réseautage, les programmes de mise à niveau, la formation en culture organisationnelle ou compétences non techniques et les services d'aiguillage pour la reconnaissance des titres de compétences, l'obtention du permis d'exercer et des carrières de substitution<sup>15</sup>.
- Les organismes de réglementation et les associations professionnelles offrent de plus en plus de services consultatifs et de mesures de soutien en matière de carrière pour aider les employés à comprendre le contexte de travail canadien et à améliorer leurs compétences en promotion de soi, leur sens des affaires et de communication, ainsi qu'à améliorer leur curriculum vitae et à se préparer pour les entrevues.
- Les organismes d'aide aux immigrants, ainsi que les fournisseurs de services<sup>16</sup> partout au Canada, offrent un accès à une formation en compétences non techniques pour améliorer la compréhension de la culture organisationnelle et des styles de communication des employeurs, ainsi que des services d'orientation et de soutien à l'emploi dans le contexte canadien et des services de mentorat.

## 6.5 PRATIQUES EXEMPLAIRES – COLLECTE DE DONNÉES

Voici quelques exemples de pratiques exemplaires pour la collecte de données sur les emplois après l'obtention d'un permis d'exercer :

- L'Organisation des infirmières et infirmiers de l'Ontario (OIIO) collabore avec des organismes semblables dotés de systèmes de bases de données robustes pour échanger de l'information et des approches de collecte et de gestion des données avec leurs membres. L'OIIO appuie la collecte de données par la voie d'une section d'analyse du marché du travail de son organisation. Elle cherche actuellement à établir des partenariats avec des organismes pairs, y compris l'organisme de réglementation des IA au Québec, l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario, le College and Association of Registered Nurses of Alberta et le College of Physicians and Surgeons of British Columbia. L'OIIO prévoit que la collaboration enrichira les bases de données collectives, ainsi que la cohérence et la valeur des données disponibles pour l'analyse et la production de rapports. Les parties prenantes considèrent le processus de partage et de collaboration comme un avantage collectif qui tire parti des systèmes et des outils élaborés par de grandes organisations disposant de bases de données plus étoffées et d'un

---

<sup>15</sup> Lien vers les services avant et après l'arrivée du Programme d'aide à l'établissement : <http://www.cic.gc.ca/francais/nouveaux/avant-services.asp>

<sup>16</sup> Les organismes d'aide aux immigrants offrent des services aux nouveaux arrivants au Canada, alors que les organismes de services offrent des services à une vaste gamme de personnes, y compris les nouveaux arrivants.



personnel dédié pour partager des renseignements et améliorer leurs pratiques de collecte de données.

- Depuis plus de dix ans, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario suit (i) le marché de l'enseignement et (ii) les données sur l'emploi des PFE et des personnes ayant reçu une formation au pays. Son rapport annuel sur la *Transition à l'enseignement* au cours des 15 dernières années a permis de suivre et d'analyser l'emploi des nouveaux enseignants après l'obtention de l'autorisation d'exercer, y compris des enseignants formés à l'étranger. De plus, l'Ordre prépare des prévisions d'emploi, notamment le lieu et le type d'emploi. Son rapport a permis de cerner des tendances et des facteurs précis pour ce qui est de l'emploi et du chômage des PFE.

### **Nouvelles initiatives**

Les initiatives suivantes sont axées sur l'amélioration des systèmes de base de données existants afin de recueillir des données sur l'emploi après l'obtention du permis d'exercer. Voici quelques exemples :

- L'Ontario Association of Certified Engineering Technicians and Technologists (OACETT) est en train de concevoir et de mettre en œuvre une nouvelle base de données sur les membres, qui contiendra des renseignements sur l'emploi.
- Certains organismes de réglementation (par exemple BC Engineering Technicians and Technologists, Professional Engineers Ontario, Northwest Territories and Nunavut Association of Professional Engineers and Geoscientists, Saskatchewan Association of Speech Language Pathologists and Audiologists) élaborent actuellement de nouveaux systèmes de base de données et ont exprimé leur intérêt pour la collecte coordonnée des données.

## **7. RECOMMANDATIONS**

### **7.1 RECOMMANDATIONS**

Les recommandations suivantes ont été compilées à partir d'entrevues avec des parties prenantes et d'enquêtes concernant (i) les possibilités d'améliorer les résultats en matière d'emploi des PFE et (ii) la collecte de données sur l'emploi après l'obtention du permis d'exercer. Toutes les mesures recommandées ne relèvent pas du mandat des organismes de réglementation et d'autres organismes, à ce titre (associations professionnelles, gouvernements ou autres parties prenantes de la RQAE) pourraient envisager d'entreprendre ces activités.

#### **RECOMMANDATIONS POUR COMPRENDRE LES DÉFIS AUXQUELS SONT CONFRONTÉES LES PFE POUR OBTENIR UN EMPLOI APRÈS AVOIR REÇU LEUR PERMIS D'EXERCER.**

1. Fournir aux PFE des mesures de soutien ciblées pour trouver un emploi avant et après l'obtention du permis d'exercer :
  - Évaluer les possibilités d'améliorer et d'élaborer des programmes de formation d'appui établissant des liens directs avec l'emploi, tels que le placement auprès d'employeurs, afin d'aider les PFE à acquérir une expérience de travail au Canada et à mieux comprendre la culture organisationnelle au Canada et à se préparer à l'emploi (c'est-à-dire le programme de préparation à l'emploi IPG).

- S'adresser aux fournisseurs de services, aux organismes de réglementation de professions et aux organismes nationaux qui démontrent des pratiques exemplaires pour la conception de programmes qui améliorent l'emploi des PFE avant et après l'obtention du permis d'exercer (c'est-à-dire ISANS, OACETT et CTEN). Les domaines sur lesquels il convient de se concentrer comprennent les compétences linguistiques (techniques et non techniques), les compétences non techniques, la communication commerciale, les compétences en marketing des employeurs, l'accès aux occasions de réseautage et de mentorat, ainsi que les sites d'emploi collectifs. Il a été démontré que ces mesures de soutien augmentent les chances de réussite des PFE dans la recherche et l'obtention d'un emploi.
2. Continuer d'élaborer des outils d'information et d'évaluation avant l'arrivée en ce qui concerne la RQAE qui fourniront aux participants l'information nécessaire pour obtenir un permis et un emploi au Canada. L'information avant l'arrivée pouvant avoir une influence directe sur la capacité d'une PFE de trouver un emploi dans sa profession peut comprendre :
- La familiarisation avec la nature de la profession au Canada et avec d'autres carrières.
  - Les exigences linguistiques pour l'obtention d'un permis d'exercer et d'un emploi.
  - La culture organisationnelle et les pratiques propres aux professions dans le contexte canadien.
  - L'emplacement des emplois et les possibilités dans les régions rurales et urbaines.
  - Les inventaires des mesures de soutien offertes aux PFE et à leur famille.
  - Les outils et liens vers des réseaux pour trouver un emploi, le mentorat et une expérience de travail parrainée.
  - Un accès à la pratique professionnelle, à la formation technique et aux examens qui peuvent réduire ou remplacer les exigences en matière d'expérience de travail au Canada, lorsqu'elles sont acceptées par les organismes de réglementation, et mener plus rapidement à l'obtention d'un permis d'exercer et d'un emploi.

Dans l'ensemble, de nombreuses organisations de parties prenantes ont souligné qu'il faut maintenir une collaboration entre les organismes de réglementation et entre les gouvernements FPT pour mieux aider les PFE à trouver et à conserver un emploi après l'obtention du permis d'exercer.

### **RECOMMANDATIONS POUR AMÉLIORER LES DEMANDES DE DONNÉES ÉMANANT DU GOUVERNEMENT ET LA COLLECTE DE DONNÉES PAR LES ORGANISMES DE RÉGLEMENTATION**

3. Pour faciliter les demandes de données, les organismes gouvernementaux pourraient procéder comme suit :
- Coordonner les demandes de données pour rationaliser et réduire la fréquence des demandes émanant des gouvernements.
  - Appuyer la collaboration entre les parties prenantes afin de préparer un format normalisé pour la collecte des données, y compris l'élaboration de définitions convenues (dictionnaire de données), pendant le renouvellement des permis et la production de rapports.
  - Évaluer la capacité des organismes de réglementation et des associations à recueillir et à compiler des données sur l'emploi et déterminer les mesures de soutien (y compris les outils partagés, les systèmes) pour la collecte des données.

- Compiler les données nationales pour répondre aux préoccupations des organismes de réglementation en matière de protection de la vie privée, avec un petit nombre de PFE.
  - Explorer les possibilités de financer les organismes intéressés pour créer des systèmes de base de données, ainsi que pour voir à la mise en œuvre et au partage entre les plus petits organismes de réglementation.
4. Pour faciliter la collecte des données par les organismes de réglementation, ces derniers pourraient procéder comme suit :
- Préparer une analyse de rentabilité pour la collecte des résultats en matière d'emploi après l'obtention du permis par les organismes de réglementation. Cela nécessiterait de cerner les données requises et l'objet de ces données.
  - Déterminer les pratiques exemplaires et les mesures de soutien actuellement utilisées et tirer parti de la collaboration en vue de réduire les investissements et les efforts pour recueillir des données tout en assurant l'uniformité de la collecte des données dans tout le pays.

## ANNEXE A - BIBLIOGRAPHIE DE L'ANALYSE DOCUMENTAIRE

ALBERTA LABOUR. 2015. *Alberta Labour Force Profiles: Immigrants in the Labour Force* (en ligne), s.l., Alberta Labour (consulté le 21 octobre 2016). Sur Internet <https://open.alberta.ca/dataset/cab80384-59c6-42a1-9d7c-4b1f8b676ad8/resource/371678af-ecf7-49d1-b021-e581905e93bd/download/2016-alberta-labour-force-profiles-immigrants-in-labour-force-2015.pdf>

AUGUSTINE, J. 2015. « Employment Match Rates in the Regulated Professions: Trends and Policy Implications », *Canadian Public Policy = Analyse de politiques*, vol. 41, suppl. 1, p. S28-S47.

CANADA. FORUM DES MINISTRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (FMMT). 2009. *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger*, Gatineau (Qué.), Ressources humaines et développement des compétences Canada, n° de catalogue HS4-91/2009F-PDF.

CANADA. FORUM DES MINISTRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (FMMT). 2014b. *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger – Un plan d'action pour une meilleure reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger* (en ligne), [Gatineau (Qué.)], FMMT (consulté le 20 octobre 2016). Sur Internet : <http://flmm-fmmt.ca/wp-content/uploads/2018/04/Un-Plan-DAction-Pour-Une-Meilleure-Reconnaissance-Des-Qualifications-Ac....pdf>

CURTIS, L. J., et U. DUBE. 2015. « Demographics, Debt, and Practice Intentions of Medical Residents Training in Canada », *Canadian Public Policy = Analyse de politiques*, vol. 41, suppl. 1, p. S138-S149.

GIRARD, M., et M. SMITH. 2013. « Working in a Regulated Occupation in Canada: An Immigrant-Native Born Comparison », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 14, n° 2, p. 219-244.

HAWTHORNE, L. 2008. « The Impact of Economic Selection Policy on Labour Market Outcomes for Degree-Qualified Migrants in Canada and Australia », *IRPP Choices*, Institute for Research on Public Policy, vol. 14, n° 5.

INSTITUT CANADIEN D'INFORMATION SUR LA SANTÉ. Données statistiques (en ligne) (consulté le 21 octobre 2016). Sur Internet : <https://www.cih.ca/fr/donnees-et-normes/acces-aux-donnees>

JANTZEN, L. 2015. « Do Economic Principal Applicants Work in Their Intended Regulated Occupation? Introducing the National Household Survey and Immigration Landing File Linkage Database », *Canadian Public Policy = Analyse de politiques*, vol. 41, suppl. 1, p. S48-S63.

OWUSU, Y., et A. SWEETMAN. 2015. « Regulated Health Professions: Outcomes by Place of Birth and Training », *Canadian Public Policy = Analyse de politiques*, vol. 41, suppl. 1, p. S98-S115.

SWEETMAN, A., J. T. MCDONALD et L. HAWTHORNE. 2015. « Occupational Regulation and Foreign Qualification Recognition: An Overview », *Canadian Public Policy = Analyse de politiques*, vol. 41, suppl. 1, p. S1-S13.

VON ZWECK, C. 2006. *Promouvoir l'intégration à la main-d'œuvre des diplômés internationaux : enjeux et recommandations pour l'ergothérapie au Canada*, Ottawa (Ont.), Association canadienne des ergothérapeutes. Sur Internet: [https://caot.in1touch.org/document/3925/AE\\_Jan\\_06.pdf](https://caot.in1touch.org/document/3925/AE_Jan_06.pdf)

WARMAN, C., A. SWEETMAN et G. GOLDMANN. 2015. « The Portability of New Immigrants' Human Capital: Language, Education, and Occupational Skills », *Canadian Public Policy = Analyse de politiques*, vol. 41, suppl. 1, p. S64-S79.

WIENER, N. 2008. « Breaking Down Barriers to Labour Market Integration of Newcomers in Toronto », *IRPP Choices*, vol. 14, n° 10.

ZIETSMA, D. 2010. « Immigrants exerçant des professions réglementées », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 2 (février), produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.