

Le saviez-vous?

L'Alliance canadienne des services d'évaluation de diplômes appuie des normes d'évaluation communes et la reconnaissance mutuelle des décisions qui découlent de l'évaluation. Les membres de l'Alliance continuent à contribuer à d'importantes innovations avantageuses pour les travailleurs formés à l'étranger. En voici des exemples :

- En Alberta, l'International Qualifications Assessment Service a créé des guides sur l'éducation internationale qui contiennent des renseignements détaillés sur les systèmes d'éducation et les diplômes étrangers. Ces guides visent à aider les organismes de réglementation, les établissements d'enseignement postsecondaire et les employeurs à comprendre les diplômes étrangers.
- En Ontario, le World Education Services conserve les relevés de notes et les rapports d'évaluation de leurs clients afin de pouvoir les envoyer aux organismes de réglementation et aux établissements d'enseignement en tout temps.

Séances d'orientation outre-mer : Certaines initiatives ont été mises en œuvre pour aider plus directement les particuliers avant leur arrivée au Canada. Le Projet canadien d'intégration des immigrants (PCII - <http://www.newcomersuccess.ca>), administré par l'Association des collèges communautaires du Canada, a offert des séances d'orientation à l'étranger à des immigrants de la catégorie économique depuis ses locaux en Chine, en Inde, aux Philippines et au Royaume-Uni, ainsi qu'à partir de bureaux satellites établis ailleurs en Europe du Nord, en Asie et au Moyen-Orient. Ces séances ont permis aux immigrants de rencontrer en personne des conseillers pour les aider à s'installer, à faire reconnaître leurs qualifications étrangères et à

établir des contacts précoces avec des mentors et des employeurs éventuels dans la province choisie. Dans certaines provinces, comme l'Alberta et la Nouvelle-Écosse, on fournit maintenant de l'information propre à la province aux participants du PCII qui manifestent leur intention de s'y installer. Le Nouveau-Brunswick et la Saskatchewan collaborent aussi avec le PCII afin de piloter la prestation de services de soutien avant l'arrivée et d'information sur l'intégration au marché du travail aux travailleurs compétents qui prévoient s'installer dans leur province.

Outils d'autoévaluation en ligne : Un certain nombre d'organismes de réglementation sont en train d'élaborer des outils d'autoévaluation en ligne pour permettre aux éventuels candidats de procéder eux-mêmes, de manière réaliste, à l'évaluation de leurs compétences générales et linguistiques, de leurs connaissances et de leurs habiletés pratiques. Par exemple, les provinces de l'Atlantique collaborent à la création d'outils d'autoévaluation en ligne qui aideront le personnel infirmier autorisé, les techniciens en radiation médicale, les sages-femmes, les ergothérapeutes et les physiothérapeutes formés à l'étranger à déterminer quelles sont les compétences et les connaissances qu'ils doivent posséder pour obtenir leur agrément.

En Alberta, le College and Association of Registered Nurses of Alberta (CARNA) a conçu un outil d'autoévaluation en ligne pour les infirmières formées à l'étranger. Le CARNA recommande que ces infirmières procèdent à cette autoévaluation avant de lui présenter une demande d'agrément. De plus, l'Institute of Chartered Accountants of Alberta (ICAA) a élaboré un questionnaire de pré-évaluation des compétences acquises à l'étranger ; il s'agit d'un bref questionnaire qui doit être rempli par les comptables professionnels formés à l'étranger avant la présentation d'une demande d'évaluation officielle de leurs titres de compétences étrangers. En se fondant sur l'information préliminaire fournie par ce questionnaire, l'ICAA offrira aux candidats des conseils et de l'information exacte.

Ressources à l'étranger : Dans certains cas, les travailleurs formés à l'étranger peuvent participer à des programmes d'orientation ou à des programmes visant à combler leurs lacunes pendant qu'ils sont encore dans leur pays d'origine. Des liens vers des professions connexes ou d'autres cheminements de carrière, comme on en trouve sur certains feuillets d'information provinciaux, peuvent suggérer des possibilités que la personne n'avait pas encore envisagées.

Centres d'accès : Expérience Globale Ontario est un centre d'accès que l'on peut rejoindre par téléphone, par courriel et en personne et qui offre aux travailleurs formés à l'étranger des renseignements et des services de référence afin de les aider à obtenir les qualifications requises pour accéder à un emploi professionnel en Ontario. L'organisme offre également des renseignements sur le mentorat, les stages et autres programmes utiles. Le Centre d'accès de ProfessionsSantéOntario offre des services similaires aux professionnels de la santé formés à l'étranger. En outre, ce centre d'accès offre des services de gestion de cas individuels à des milliers de ces professionnels de la santé et a élaboré un programme complet pour les diplômés en médecine formés à l'étranger ; il coordonne aussi la tenue de séances d'orientation propres à plus de 50 professions (incluant des webinaires) chaque année. Le centre a récemment mis à l'essai le premier d'une série de cours d'orientation sur le système de santé canadien et étendra la portée de sa programmation en 2011.

Améliorer le taux de réussite des examens : En Ontario, le *Projet de préparation à la pratique et à l'examen en ergothérapie* aide les ergothérapeutes formés à l'étranger à se préparer en vue de l'examen d'accréditation de l'Association canadienne des ergothérapeutes. Dans la même veine, il existe en Colombie-Britannique un programme pour aider les physiothérapeutes à se préparer pour l'examen national. Ce genre de soutien permet d'aplanir certaines des barrières culturelles auxquelles les candidats formés à l'étranger se heurtent lorsqu'ils prennent part à des examens au Canada.

Évaluation

« Les méthodes suivies pour évaluer les qualifications professionnelles acquises à l'étranger seront raisonnables et objectives, et les organismes de réglementation échangeront l'information sur les approches utilisées avec leurs homologues d'autres provinces et territoires. »

[Cadre, p. 9]

Pendant l'étape de l'évaluation, on compare les qualifications et l'expérience des travailleurs formés à l'étranger aux exigences en vigueur au Canada. Cela peut être fait en évaluant les titres de compétences et l'expérience de travail. L'évaluation peut inclure celle des compétences linguistiques, la confirmation que le candidat était antérieurement membre en règle d'un organisme de réglementation, des examens écrits ou pratiques ou l'évaluation des exigences en matière de pratique. Les organismes de réglementation, de même que ceux qui fournissent les services d'évaluation, connaissent de plus en plus les normes qui régissent l'éducation et les professions à l'étranger et s'efforcent de mettre en place des outils et processus qui vont améliorer l'évaluation. Grâce à la création et à l'adoption de ces outils et processus, les travailleurs formés à l'étranger peuvent s'attendre à ce que l'évaluation et les décisions rendues se fassent de manière de plus en plus équitable, transparente, cohérente et rapide.



Pratiques prometteuses

De nombreux organismes de réglementation font appel à une des cinq agences canadiennes mandatée ou reconnues par les provinces pour l'évaluation des titres de compétence acquis dans le cadre d'études. Ces agences ont convenu d'accepter les méthodes d'évaluation les unes des autres et ont créé une alliance en vertu de laquelle les membres doivent respecter les normes établies. D'autres organismes de réglementation préfèrent effectuer leurs propres évaluations ou encore dépendent des processus d'évaluation de leur association nationale. Certains d'entre eux ont développé leur propre base de données concernant les programmes d'éducation étrangers. Cela leur permet d'examiner plus rapidement les demandes provenant de candidats diplômés d'un même établissement pendant la même période. Cela assure en outre des décisions cohérentes. De plus, certains organismes de réglementation et associations nationales ont entrepris des travaux pour mesurer leur capacité d'évaluation et faire en sorte que leurs processus soient équitables et efficaces.

Améliorer l'évaluation : L'Alliance canadienne des organismes de réglementation de la physiothérapie (ACORP) a lancé un projet visant à examiner son système actuel d'évaluation de l'éducation et de l'expérience de travail des physiothérapeutes formés à l'étranger. Elle recherchera les pratiques prometteuses en évaluation des titres et des compétences linguistiques et formulera des recommandations visant à harmoniser le processus global d'accréditation des physiothérapeutes étrangers qui veulent exercer au Canada.

Ingénieurs Canada a étudié l'expérience des ingénieurs diplômés à l'étranger avant et après leur arrivée au Canada. Cette étude a mené à des recommandations qui sont maintenant mises en œuvre pour faire en sorte que les exigences d'accréditation et les décisions soient communiquées clairement, qu'il existe des systèmes nationaux qui appuient les organismes de réglementation provinciaux ainsi que des méthodes appropriées pour l'attribution de permis d'exercer qui aideront les ingénieurs diplômés à l'étranger à obtenir

plus rapidement leur permis et éventuellement un emploi en génie au Canada.

Améliorer l'équité : La commissaire à l'équité en Ontario a créé un guide, *Examens du processus d'accès à la profession : Guide à l'intention des organismes de réglementation des professions de l'Ontario*, dans le but d'aider ces derniers à revoir leurs exigences et leurs pratiques en matière d'agrément et d'assurer que ces exigences sont nécessaires et pertinentes et que leurs pratiques sont transparentes, objectives, impartiales et équitables.

Améliorer la clarté : La commissaire à l'équité du Manitoba a préparé un guide de rédaction claire à l'intention des organismes de réglementation (*To the Point : A Plain Language Guide for Regulators*) pour favoriser la communication claire des exigences relatives à l'agrément et des décisions découlant de l'évaluation.



Évaluation équitable des connaissances linguistiques : Le gouvernement de l'Ontario, en partenariat avec la faculté de pharmacie de l'Université de Toronto, a entrepris un projet de validation de l'évaluation des compétences linguistiques pour améliorer l'évaluation des connaissances de la langue chez les pharmaciens formés à l'étranger. Des travaux sont en cours dans le cadre de ce projet, en collaboration

avec l'Association nationale des organismes de réglementation de la pharmacie, pour étudier la possibilité d'établir une norme nationale d'évaluation des compétences linguistiques.

Validation des acquis et de l'expérience antérieure :

L'Institut royal d'architecture du Canada est en train de mettre sur pied un système national d'évaluation des qualifications des architectes formés à l'étranger qui ont au moins sept ans d'expérience. Ce projet a été entrepris en collaboration avec les organismes de réglementation provinciaux et territoriaux et contribuera à rendre le processus d'évaluation plus équitable, plus efficace et plus rapide pour les architectes formés à l'étranger.

Une fois l'étape de l'évaluation franchie, le candidat saura si ses qualifications répondent aux normes professionnelles canadiennes, quelles sont les autres étapes à franchir avant d'obtenir la pleine reconnaissance ou un permis d'exercice et si ses qualifications conviennent peut-être davantage à une autre profession. Le but est que les décisions sur la reconnaissance soient clairement, explicitement et rapidement communiquées. Trois décisions possibles peuvent être rendues qui détermineront les divers cheminements des candidats : la pleine reconnaissance, la reconnaissance partielle et la non-reconnaissance des titres de compétences.



Reconnaissance – Cheminement vers l'agrément

Si l'organisme de réglementation juge que les qualifications du candidat sont équivalentes à la norme provinciale, le candidat pourra poursuivre son cheminement vers le permis d'exercer.

Pratiques prometteuses

De plus en plus, les provinces et les organismes de réglementation trouvent des façons de reconnaître les connaissances et les compétences déjà acquises tant dans le cadre d'un apprentissage officiel que par un apprentissage non officiel et une expérience de travail. Ces pratiques aident à accélérer la reconnaissance.

Faciliter la mobilité des travailleurs formés à l'étranger grâce à des accords de reconnaissance mutuelle :

Une autre pratique prometteuse pour accélérer l'évaluation est la conclusion d'accords de reconnaissance mutuelle (ARM) entre, d'une part, les organismes de réglementation provinciaux et/ou les associations nationales, et d'autre part, les organismes de réglementation à l'étranger. Les ARM internationaux sont plus fréquents en ce qui concerne les professions d'ingénieur, de comptable et d'architecte. Ces accords peuvent être conclus entre des organismes de réglementation ou des établissements d'enseignement. Ils peuvent également préciser que les candidats doivent être diplômés de certains collèges et universités. Puisqu'il existe un écart important entre les pays quant au champ de compétence d'une profession, il n'est pas possible de conclure de tels accords pour toutes les professions. Toutefois, lorsque les exigences professionnelles sont semblables et que ni la santé ni la sécurité de la population ne sont en jeu (par exemple, les comptables agréés avec l'expérience en Angleterre), ces accords se révèlent utiles pour faciliter l'évaluation et la reconnaissance rapide des qualifications acquises à l'étranger.

Reconnaître les acquis et l'expérience : Des cadres de reconnaissance des acquis et d'évaluation et

de reconnaissance des acquis ont été élaborés et mis en œuvre en Nouvelle-Écosse, en Saskatchewan et en Alberta. Ces cadres fournissent des conseils pour mettre en œuvre des façons pratiques d'évaluer et de reconnaître les acquis. Ils favorisent les processus de reconnaissance des connaissances et des compétences acquises grâce à une combinaison d'expérience de travail, d'éducation et de formation.

Collaboration Atlantique : Par l'intermédiaire de Liaison Atlantique (IPSFE), Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick collaborent pour améliorer les résultats du processus de reconnaissance des professionnels de la santé formés à l'étranger dans toute la région.

Reconnaissance partielle – Cheminement vers la mise à niveau des compétences

Dans son évaluation, l'organisme de réglementation peut relever des lacunes particulières qu'un candidat devra combler avant de poursuivre son cheminement vers l'obtention du permis d'exercice. Il est possible, par exemple, qu'un candidat formé à l'étranger doive exécuter au Canada certaines tâches qu'il n'avait pas à accomplir dans son pays d'origine et pour lesquelles il devra acquérir de nouvelles compétences. En outre, un organisme de réglementation pourrait demander à des candidats formés à l'étranger d'acquérir une certaine expérience de travail supervisé avant de leur attribuer un permis, pour qu'ils acquièrent une expérience pratique dans l'application de leurs compétences dans un milieu de travail canadien. Ce genre d'exigences constitue l'étape de formation d'appoint du cheminement vers l'éventuel permis d'exercer. Encore une fois, dans certaines provinces et certaines professions, le candidat peut être admissible à un permis limité, partiel ou provisoire, pendant qu'il comble les lacunes qui l'empêchent d'obtenir la pleine reconnaissance et un permis d'exercer. Les gouvernements s'efforcent ainsi d'atteindre le résultat suivant, tel que décrit dans le *Cadre* :

« Les immigrants sont informés des programmes leur permettant de se perfectionner en vue d'obtenir leur permis d'exercer dans leur profession. »

[*Cadre*, p. 9]

Les consultations avec les intervenants ont révélé qu'il existe d'importantes difficultés à aplanir relativement à cette étape, notamment au sujet de l'accès et de la durabilité des programmes et du manque de possibilités offertes aux travailleurs formés à l'étranger de faire un stage en milieu de travail pour acquérir l'expérience de travail canadienne requise.

Pratiques prometteuses

Dans certaines provinces et certaines professions, le candidat peut être admissible à un permis partiel ou provisoire pendant qu'il comble les lacunes qui l'empêchent d'obtenir son permis d'exercice.

Permis partiel : En Saskatchewan, la Society of Medical Laboratory Technologists offre des permis provisoires aux candidats formés à l'étranger qui répondent aux exigences dans au moins un des cinq domaines d'exercice. Le College of Medical Laboratory Technologists of Manitoba offre également un permis conditionnel valide jusqu'à 14 mois aux technologues médicaux formés à l'étranger dont les compétences ont été jugées équivalentes, mais qui attendent encore de prendre part à l'examen d'agrément de la Société canadienne de science de laboratoire médical. Cela



permet aux technologistes médicaux formés à l'étranger de travailler dans leur profession pendant qu'ils s'efforcent de combler leurs lacunes en matière de connaissances ou d'expérience.

De plus, des programmes de formation d'appoint ont été mis en œuvre dans la majorité des provinces et territoires afin de répondre à la demande du marché du travail et aux besoins des travailleurs.

Formation d'appoint : « *Bridge to Professional Accounting Pilot* » - Au Manitoba, l'Asper School of Business vise à préparer les comptables formés à l'étranger à s'inscrire aux programmes d'études professionnelles menant à trois désignations : comptable agréé, comptable général accrédité et comptable en management accrédité. Les responsables du programme et les organismes chargés de la réglementation des comptables professionnels évaluent les participants individuellement pour savoir s'ils sont aptes à participer à un programme d'études à temps plein. Le Career Development Centre de l'Asper School offre des services complets et personnalisés de soutien à l'apprentissage, d'accompagnement et d'assistance.

Essential Components of Bridging Programs for Internationally-Educated Nurses est un projet dirigé par l'Association canadienne des écoles de sciences infirmières qui vise à identifier les principes directeurs et les éléments essentiels des programmes d'appoint en sciences infirmières. Ce projet améliore la qualité et l'uniformité des programmes offerts à l'échelle du pays.

Le programme *Orientation to Nursing in Canada for Internationally-Educated Nurses* de la Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology offre des modules de formation visant à combler les lacunes ; ces programmes comprennent à la fois des cours en ligne et des cours dispensés en personne. Ce programme permet aux participants de personnaliser leur formation afin de combler leurs lacunes qui ont été identifiées au moyen d'une évaluation des compétences.

L'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick offre un parcours pour le personnel infirmier

formé à l'étranger et des programmes d'appoint complémentaires dans les deux langues officielles.

L'accessibilité des programmes d'appoint est un aspect important de la mise à niveau des compétences. Les technologistes médicaux et le personnel infirmier de l'Ontario formés à l'étranger, par exemple, ont maintenant accès à des modules de formation d'appoint en ligne.

Bien que beaucoup de travail ait été accompli pour faciliter la mise à niveau des compétences, les gouvernements et les intervenants doivent continuer à faire en sorte que les travailleurs formés à l'étranger aient accès à la formation et à la possibilité d'acquérir l'expérience dont ils ont besoin pour bien intégrer le marché du travail.

Non-reconnaissance – Cheminement vers des professions connexes

Le permis d'exercer dans la profession de son choix n'est pas nécessairement une option viable pour un candidat dont les qualifications présentent des lacunes importantes. Dans ce cas, le candidat devrait être informé au sujet de professions connexes qui peuvent convenir à l'ensemble de ses compétences. Durant les consultations, les organismes de réglementation ont indiqué que ce type de service conseil ou d'aide ne fait pas habituellement partie de leur mandat. Souvent, ce sont les organismes qui s'occupent des immigrants, les établissements d'enseignement ou les conseillers en orientation qui peuvent fournir ces services. Il se peut que le processus d'évaluation de certaines professions inclue directement un aiguillage vers une profession connexe. Par exemple, dans le domaine de l'ingénierie et de l'architecture, les candidats peuvent être admissibles à un emploi de technicien avant d'obtenir leur plein agrément. L'information sur les options de carrières connexes peut aider les travailleurs formés à l'étranger à prendre des décisions mieux éclairées au sujet de leurs choix de carrière et de la planification connexe.



Pratiques prometteuses

Les provinces et les intervenants ont pris de nombreuses mesures novatrices pour informer les candidats ne répondant pas aux exigences au sujet de professions connexes qui pourraient leur convenir. Certaines initiatives fournissent l'information sur les cheminements connexes dans les feuillets d'information sur les professions ou partagent cette information uniquement une fois que la décision découlant de l'évaluation a été rendue.

Cheminement vers une profession connexe : BioTalent Canada s'efforce de mettre en contact les professionnels formés à l'étranger avec d'éventuels employeurs et de collaborer étroitement avec l'industrie pour définir les compétences et aptitudes particulières qui sont essentielles à la bioéconomie du Canada, laquelle comprend aussi le domaine des sciences de laboratoire médical. Grâce au *Programme de reconnaissance des biocompétences*, les immigrants qui veulent obtenir un certificat ou qui sont jugés inadmissibles au certificat de technologiste médical ont la possibilité de mettre leurs compétences à profit dans un domaine connexe, tout en ayant la possibilité de mettre leurs compétences à niveau s'ils le désirent.

Terre-Neuve-et-Labrador offrent divers programmes afin d'appuyer les cheminements de carrière de rechange pour les travailleurs formés à l'étranger, notamment : un programme de soutien à la création d'entreprises qui comprend une trousse de ressources pour le démarrage d'une entreprise, des conseils sur le

cheminement d'une entreprise, ainsi que des services et séminaires en ligne ; des petits prêts exempts d'intérêt qui servent à établir des entreprises, à aider les nouveaux arrivants qui ont besoin d'une formation à court terme, d'un agrément ou de s'inscrire dans une profession ou un métier spécialisé à T.N.L. ; un programme de préparation d'un portfolio incluant un guide sur les ressources ainsi qu'un programme de liens de mentorat qui permet de jumeler les nouveaux arrivants à des mentors professionnels bénévoles pour appuyer les immigrants et leur fournir une possibilité d'apprendre au sujet de leur domaine de formation et des domaines associés au Canada.

Ressources en perfectionnement professionnel : Le gouvernement de la Saskatchewan prépare une trousse à l'intention des travailleurs formés à l'étranger et des conseillers d'orientation pour les aider à déterminer si l'entrepreneuriat est une bonne option.

Dans la même veine, la Nouvelle-Écosse a créé un site Web qui fournit de l'information et des ressources à l'intention des travailleurs formés à l'étranger et des conseillers d'orientation (<http://www.nscareeroptions.ca>).

Orientation professionnelle : Le Centre d'accès pour les professionnels de la santé formés à l'étranger, de ProfessionsSantéOntario offre un éventail de services gratuits visant à aider les professionnels de la santé formés à l'étranger à trouver la façon la plus efficace d'accéder à la pratique, y compris le changement de carrière.

Appuyer la participation à la population active – soutien aux personnes et aux employeurs

La dernière étape du cheminement consiste à intégrer avec succès les travailleurs formés à l'étranger à la main-d'œuvre canadienne. Pour cette étape, le résultat que les gouvernements espèrent obtenir grâce au *Cadre* est le suivant :

« *Les immigrants et les employeurs peuvent bénéficier des mesures de soutien nécessaires pour faciliter et accélérer l'intégration des immigrants au marché du travail.* » [Cadre, p. 9]

L'atteinte de cet objectif nécessite toute une gamme d'approches qui répondent aux besoins particuliers tant des employeurs que des travailleurs formés à l'étranger. Il est important d'utiliser l'information sur le marché du travail et les services d'orientation professionnelle. Parmi les services de soutien qui peuvent être utiles, citons la mise à niveau des compétences linguistiques et le mentorat, les cours de techniques de recherche d'emploi et de réseautage et la formation sur la diversité en milieu de travail.

Pratiques prometteuses

Les gouvernements ont adopté un certain nombre de mesures efficaces pour appuyer les employeurs dans l'intégration des travailleurs formés à l'étranger.

Soutien aux employeurs : Le gouvernement du Canada a créé la *Feuille de route de l'employeur pour l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger*, (<http://www.credentials.gc.ca/employers/roadmap>), qui donne des conseils étape par étape sur le recrutement des immigrants, leur sélection et leur intégration au milieu du travail. On y trouve des liens vers les sites Web des conseils sectoriels, des ministères, des organismes d'information sur l'immigration et des organismes de réglementation ainsi que des outils en ligne pour la formation, l'aiguillage et le soutien des employés immigrants. Au cours de la dernière année, le gouvernement du Manitoba a adapté la Feuille de route de l'employeur à son propre marché du travail, et d'autres provinces et territoires ont été invités à faire de même.

Partout au pays, la sensibilisation et le soutien des employeurs, notamment dans le cadre d'une formation sur la diversité en milieu de travail, se sont révélés des pratiques prometteuses. En Alberta, par exemple, le Centre for Race and Culture offre aux employeurs et

employés de la province une formation sur la diversité en milieu de travail et sur la compétence culturelle. Ce genre de perfectionnement professionnel contribue à créer des milieux de travail plus inclusifs qui accueillent volontiers les compétences et les innovations qu'apportent les travailleurs formés à l'étranger.

De nombreuses mesures de soutien individuel sont également disponibles.

Soutien individuel : L'Alberta, le Manitoba, l'Ontario et la Nouvelle-Écosse offrent aux candidats admissibles de l'aide financière pour la mise à niveau de leurs compétences. En Alberta, l'*Immigrant Access Fund* est un programme de microprêt à faible taux d'intérêt qui permet aux participants de payer leurs coûts d'instruction et une partie de leurs frais de subsistance tout en mettant à niveau leurs compétences professionnelles. Au Manitoba, le *Programme de reconnaissance des compétences du Manitoba* offre aux professionnels immigrants une aide financière destinée à payer les droits exigés pour leur évaluation et leur reconnaissance. En Ontario, le *Programme ontarien d'aide aux personnes inscrites aux programmes de formation relais* offre des bourses pouvant atteindre 5000 \$ pour couvrir les coûts d'instruction directs (frais de scolarité, manuels et équipement) des participants aux programmes de formation d'appoint offerts par les collèges et universités de l'Ontario. En Nouvelle-Écosse, le *Career Access Fund* offre aux immigrants de l'aide financière (sans obligation de remboursement) pour couvrir la mise à niveau de leurs compétences et les frais de scolarité.



Des séminaires sur l'exercice professionnel et des séminaires de sensibilisation donnent aux participants l'occasion de mieux connaître les exigences applicables à leur travail et les pratiques acceptables en milieu de travail. Au Manitoba, par exemple, on offre des séminaires sur l'exercice professionnel dans un certain nombre de professions réglementées. Ces séminaires permettent aux travailleurs formés à l'étranger de mieux comprendre les exigences et les attentes de leur profession.

À Terre-Neuve-et-Labrador, les travailleurs formés à l'étranger peuvent établir rapidement et efficacement des liens avec des employeurs grâce à une base de données de jumelage des compétences et à un site Web : AXIScareers.net. De même, les employeurs peuvent y afficher des emplois, trouver des réponses à des questions d'immigration, obtenir de l'information sur le marché du travail et avoir accès à tout un éventail de services. Aussi, un outil comprenant des ressources en santé et sécurité au travail est en cours d'élaboration. Le but est de mettre au point un outil pratique et personnalisé offrant des ressources visant à mobiliser des connaissances et à sensibiliser davantage les immigrants pour assurer un milieu de travail sûr et sain.

Préparation à l'emploi : Le gouvernement de la Saskatchewan met à l'essai un programme d'orientation destiné aux ingénieurs formés à l'étranger qui les aide à comprendre les attentes de leur profession et de leur milieu de travail.

Élargir les réseaux professionnels : Des Conseils à l'emploi immigrant (CEI) offrent des services pour aider les employeurs à surmonter les difficultés que pose une main-d'œuvre diversifiée, tout en permettant aux immigrants de créer des réseaux grâce à des initiatives telles que des programmes de mentorat ou des réseaux d'engagement des employeurs. Par exemple, à Ottawa, Toronto, Niagara, Kitchener-Waterloo, London, Edmonton, Calgary et Vancouver, ces Conseils ont mis en œuvre des programmes qui aident les immigrants

à élargir leurs réseaux et à acquérir une précieuse expérience de travail au Canada.

V. ALLER D'AVANT

Le Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger constitue un engagement conjoint de la part des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux à travailler de concert pour améliorer au Canada l'évaluation et la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger.

Les gouvernements savent que les nombreuses difficultés liées à la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger peuvent être aplanies si l'on combine les mesures individuelles et collectives des administrations. Des travaux importants ont déjà été réalisés, mais de nombreux défis demeurent. Les gouvernements se sont engagés à continuer à réduire et à éliminer ces obstacles grâce à un travail continu avec les organismes de réglementation, les établissements d'enseignement postsecondaire et professionnel, les organismes d'établissement des immigrants, les employeurs et d'autres intervenants clés.

Au cours de la première année de la mise en œuvre, les gouvernements et les intervenants ont établi de solides assises qui facilitent l'amélioration continue. Vu la complexité des systèmes, atteindre les objectifs désirés prendra du temps et nécessitera l'engagement continu de toutes les parties.

Durant la prochaine année, les gouvernements vont tirer profit des réussites et des pratiques prometteuses. Ils continueront à appuyer les améliorations continues concernant le premier groupe de professions cibles et commenceront à mettre l'accent sur le prochain groupe de professions cibles, soit les dentistes, les techniciens en génie, les infirmières auxiliaires, les techniciens en radiation médicale, les médecins et les enseignants (du niveau préscolaire, primaire et secondaire). Parmi les activités, on retrouve :

- Un engagement continu auprès des organismes de réglementation et autres intervenants afin de déterminer les priorités et les mesures à prendre pour garantir l'amélioration du processus tout au long du cheminement vers la RQAE.
- Un soutien gouvernemental aux initiatives prometteuses et aux projets qui mèneront à de meilleurs résultats en matière de RQAE pour les travailleurs formés à l'étranger.

- L'établissement d'autres mécanismes visant à améliorer la collecte de données et la préparation de rapports.

Ensemble, nous pouvons créer un marché du travail équitable et concurrentiel où les travailleurs formés à l'étranger auront la possibilité d'utiliser leur éducation, leurs compétences et leur expérience de travail pour leur propre profit et pour la prospérité collective des Canadiens.

Annexe 1 – Initiatives du Québec en matière de RQAE

Bien que le gouvernement du Québec n'ait pas approuvé le *Cadre*, il soutient ses principes et accepte de partager les rapports publics qu'il a déjà produits pour ses citoyens, notamment ceux qui ont été déposés à l'Assemblée nationale.

Au cours des dernières années, le gouvernement du Québec et ses partenaires ont mis en œuvre plusieurs projets visant à faciliter l'accès des personnes immigrantes aux professions régies par les ordres professionnels. Ces projets visent à mieux informer les personnes immigrantes, à mieux reconnaître leurs acquis et à améliorer leur accès à la formation d'appoint. Plus d'une vingtaine d'ordres professionnels ont mis en œuvre des projets visant ces objectifs.

Par exemple, des outils d'auto-évaluation en ligne, des profils de compétences et les outils d'évaluation correspondants, des ateliers de préparation aux examens, des formations d'appoint et des cours de français liés à l'exercice de la profession ont été élaborés afin de faciliter l'obtention d'un permis d'exercice par les personnes formées à l'étranger.

Par ailleurs, un poste de Commissaire au plaignant (<http://www.opq.gouv.qc.ca/professionnels-formes-hors-du-quebec/le-commissaire-aux-plaintes-en-matiere-de-reconnaissance-des-competences-professionnelles/>) a été créé en 2010 afin de recevoir et d'examiner les plaintes des personnes formées à l'étranger visant les mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles.

De plus, une entente en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles (<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/biq/paris/entente-france-quebec/index.html>) entre la France et le Québec a été signée en 2008 en vue de faciliter et d'accélérer l'obtention d'une autorisation d'exercer une profession ou un métier réglementés sur les deux territoires. Les arrangements de reconnaissance mutuelle qui ont été signés à ce jour visent 68 professions et métiers.

Pour en savoir plus, consultez le site Internet du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. (<http://www.micc.gouv.qc.ca/fr/dossiers/professions-metiers.html>)