



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

**UN CADRE PROPICE AU SUCCÈS :
RECOMMANDATIONS PRATIQUES POUR
ACCÉLÉRER DAVANTAGE LE PROCESSUS DE
RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES
ACQUISES À L'ÉTRANGER**

**Rapport du Comité permanent
des ressources humaines, du développement des
compétences, du développement social et de la
condition des personnes handicapées**

Le président

Ed Komarnicki, député

MARS 2012

41^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à :
Les Éditions et Services de dépôt Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à
l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

**UN CADRE PROPICE AU SUCCÈS :
RECOMMANDATIONS PRATIQUES POUR
ACCÉLÉRER DAVANTAGE LE PROCESSUS DE
RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES
ACQUISES À L'ÉTRANGER**

**Rapport du Comité permanent
des ressources humaines, du développement des
compétences, du développement social et de la
condition des personnes handicapées**

Le président

Ed Komarnicki, député

MARS 2012

41^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

PRÉSIDENT

Ed Komarnicki

VICE-PRÉSIDENTS

Rodger Cuzner

Carol Hughes

MEMBRES

Brad Butt

Jean Crowder

Joe Daniel

Kellie Leitch

Colin Mayes

Phil McColeman

Claude Patry

Manon Perreault

Devinder Shory

GREFFIÈRE DU COMITÉ

Evelyn Lukyniuk

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires

Chantal Collin, analyste

Sandra Gruescu, analyste

André Léonard, analyste

LE COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

a l'honneur de présenter son

QUATRIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié Un cadre propice au succès : recommandations pratiques pour accélérer davantage le processus de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

TABLE DES MATIÈRES

UN CADRE PROPICE AU SUCCÈS : RECOMMANDATIONS PRATIQUES POUR ACCÉLÉRER DAVANTAGE LE PROCESSUS DE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES ACQUISES À L'ÉTRANGER.....	1
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I : PROGRAMMES FÉDÉRAUX RELIÉS AU PROCESSUS DE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS ACQUISES À L'ÉTRANGER.....	3
1.1 Le Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger	3
1.2 Ressources humaines et Développement des compétences Canada.....	5
a) Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers.....	5
b) Autres programmes.....	5
1.3 Citoyenneté et Immigration Canada	6
a) Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers.....	6
b) Autre programme	7
1.4 Santé Canada.....	7
a) Initiative relative aux professionnels de la santé formés à l'étranger	7
b) Autres programmes.....	7
CHAPITRE II : PRATIQUES EXEMPLAIRES, PROBLÈMES ET SOLUTIONS.....	8
2.1 Pratiques exemplaires	8
a) Programmes de formation relais	8
b) Information et reconnaissance professionnelle avant l'arrivée au Canada.....	9
c) Acquisition d'expérience de travail canadienne.....	12
2.2 Problèmes mentionnés et solutions proposées	12
a) Inclusion de nouvelles professions et métiers spécialisés.....	12

b) Organisation des différents programmes fédéraux	14
c) Financement des programmes de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger.....	14
d) Financement des études des personnes formées à l'étranger.....	15
e) Mobilité interprovinciale des travailleurs et entre le Canada et les États-Unis	16
f) Problèmes propres aux professions réglementées du domaine de la santé.....	18
g) Problèmes propres à d'autres professions réglementées	23
h) Problèmes propres aux professions non réglementées	23
CONCLUSION	25
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	27
ANNEXE A : STATISTIQUES SUR LE NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES À L'ÉTRANGER ET LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES ACQUISES À L'ÉTRANGER.....	33
a) Statistiques sur les personnes formées à l'étranger.....	33
b) Données sur la reconnaissance des titres de compétence étrangers	37
ANNEXE B : LISTE DES TÉMOINS.....	39
ANNEXE C : LISTE DES MÉMOIRES	43
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT	45
OPINION DISSIDENTE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE	47

UN CADRE PROPICE AU SUCCÈS : RECOMMANDATIONS PRATIQUES POUR ACCÉLÉRER DAVANTAGE LE PROCESSUS DE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES ACQUISES À L'ÉTRANGER

INTRODUCTION

Le 29 septembre 2011, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (ci-après, le Comité) a adopté la motion suivante :

Que le Comité commence l'étude du processus canadien de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger, laquelle s'intitulera « Un cadre propice au succès : recommandations pratiques pour accélérer davantage le processus de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger [...] ».

Au cours de la 1^{re} session de la 41^e législature, le Comité a donc tenu huit réunions sur le sujet, recevant les témoignages de représentants de trois ministères fédéraux qui sont directement touchés par la question, d'associations professionnelles, d'organismes de réglementation de professions, d'organisations qui aident les personnes à faire reconnaître leurs titres de compétences acquis à l'étranger, ainsi que des représentants du milieu des affaires, de l'éducation, des syndicats et des gouvernements provinciaux.

Le Comité tient à offrir toute sa gratitude aux personnes qui ont témoigné lors des réunions, de même qu'aux organisations qui ont soumis des mémoires dans le cadre de cette étude.

Les personnes formées à l'étranger (PFE) comprennent des personnes nées au Canada qui sont allées étudier à l'étranger et reviennent au Canada pour y travailler, de même que des personnes nées à l'étranger qui ont fait une partie ou la totalité de leurs études à l'étranger, mais qui résident maintenant au Canada ou qui désirent s'y installer.

On définit ainsi la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (RQE)¹ :

La reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger est le processus qui consiste à s'assurer que les connaissances, les compétences,

1 Lors des réunions du Comité, certains témoins ont plutôt utilisé la terminologie « reconnaissance des titres de compétences étrangers » (RTCE), qui est aussi employée par certains programmes fédéraux. La RTCE est parfois utilisée par les intervenants pour désigner la reconnaissance des diplômes d'études uniquement, mais à d'autres occasions celle de l'expérience professionnelle ou d'autres compétences également. Pour éviter toute confusion, la terminologie RQE sera utilisée tout au long de ce rapport (en dehors des citations des témoins et des noms spécifiques de programme), en incluant la reconnaissance de l'expérience acquise à l'étranger et d'autres compétences, comme les capacités en français ou en anglais.

l'expérience professionnelle et le niveau d'études acquis dans un autre pays sont comparables aux normes établies pour exercer une profession ou un métier au Canada².

Selon Robert Walsh, légiste et conseiller parlementaire, la seule limite aux initiatives fédérales sur la RQE du point de vue constitutionnel est qu'elle n'empiète pas sur les juridictions provinciales comme l'éducation et le travail. Un représentant d'un ministère fédéral a aussi mentionné que le gouvernement fédéral peut jouer un rôle de chef de file et facilitateur en la matière, en collaboration avec les provinces.

En 2006, environ 15 % de la population active canadienne âgée de 25 à 54 ans (ou 1,3 millions de Canadiens) avait obtenu leur diplôme du niveau le plus élevé à l'étranger³. Les immigrants récents (arrivés dans les cinq dernières années) ont de moins bons résultats sur le marché du travail que les immigrants arrivés il y a plus longtemps ou que les personnes nées au Canada. Par exemple, en 2011, le taux de chômage des personnes arrivées au Canada dans les cinq années précédentes était de 13,6 %, comparativement à 7,4 % pour les immigrants non récents et 5,5 % pour les personnes nées au Canada⁴. Selon un rapport : « Les problèmes associés à la reconnaissance des titres de compétences étrangers, une connaissance insuffisante des langues officielles et le manque d'expérience de travail au Canada pourraient expliquer en partie l'écart des emplois entre les immigrants récents et leurs homologues nés au Canada »⁵.

La RQE est primordiale : une étude datant de 2001 (avant la mise en place de certains programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux) estimait que le coût de la non-reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger se situait entre 4,1 et 5,9 milliards de dollars par année⁶.

La non-reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger est d'autant plus coûteuse qu'il existe des pénuries de main-d'œuvre dans certaines professions et que ces pénuries devraient augmenter en raison, entre autres, du vieillissement de la population canadienne.

2 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Forum des ministres du marché du travail, [Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger](#), p. 1, 2009.

3 L'Annexe A contient plus de statistiques sur les domaines et les pays d'études et la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger.

4 Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau Cansim 282-0102.

5 Chambre de commerce du Canada, [L'immigration : Nouveau visage du Canada](#), p. 7, février 2009.

6 Michael Bloom et Michael Grant, La reconnaissance des travailleurs intellectuels : les avantages économiques d'une meilleure appréciation de l'apprentissage et des titres de compétences au Canada, Conference Board du Canada, septembre 2001.

CHAPITRE I : PROGRAMMES FÉDÉRAUX RELIÉS AU PROCESSUS DE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS ACQUISES À L'ÉTRANGER

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

L'élaboration d'un cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger fait suite à un engagement qu'a pris le gouvernement du Canada dans son discours du Trône de 2008; il y indiquait en effet que le gouvernement fédéral travaillerait de concert avec les provinces et les territoires pour accorder priorité au dossier de la reconnaissance des titres de compétences étrangers, pour accroître le recours aux services d'établissement offerts aux immigrants, et pour attirer l'élite des étudiants étrangers au Canada.

Le Plan d'action économique du Canada (budget de 2009) comportait un investissement de 50 millions de dollars sur deux ans pour augmenter l'efficacité des processus de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (RQE). En janvier 2009, les premiers ministres ont convenu d'accorder priorité à l'accélération de ce processus. Le gouvernement fédéral a adopté le rôle de facilitateur dans le contexte de l'élaboration d'une entente-cadre pancanadienne, et c'est maintenant cette dernière qui balise l'évolution des processus de RQE.

Le Forum des ministres des marchés du travail (FMMT), coprésidé par le ministre de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), s'est vu confier la tâche d'élaborer cette entente-cadre. Le 30 novembre 2009, le nouveau Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger⁷ (ci-après nommé le Cadre pancanadien) fut lancé pour faciliter la reconnaissance des qualifications professionnelles des personnes formées à l'étranger (PFE). Toutes les parties ont convenu que le Cadre pancanadien devait reposer sur les principes d'équité, de cohérence, de transparence et de rapidité.

Dans les professions et les métiers réglementés, la reconnaissance des qualifications professionnelles est avant tout une responsabilité confiée aux provinces et territoires qui, dans certains cas, est déléguée par voie législative à des organismes de réglementation. Ceux-ci ont établi des normes professionnelles pour assurer la protection du public, des consommateurs et de l'environnement.

À part ces organismes de réglementation, d'autres organisations œuvrent à la RQE, notamment les ministères gouvernementaux, les établissements d'enseignement postsecondaire et de formation professionnelle et les organismes d'établissement des immigrants. La coordination de leurs activités n'est pas une mince tâche. Le Cadre pancanadien a précisément comme objectif, entre autres, de faciliter la coordination de ces activités, d'éviter les doublons et de soutenir la mise en place de processus cohérents et efficaces de RQE dans tout le pays.

7 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Forum des ministres du marché du travail, Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, 2009.

RHDCC est le ministère fédéral responsable, travaillant de concert avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et d'autres intervenants afin de mettre en œuvre les normes établies dans le Cadre pancanadien. Au niveau fédéral, un Groupe de travail sur la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger a été créé pour guider et soutenir la mise en œuvre du Cadre pancanadien. Sous la coprésidence de RHDCC, ce groupe de travail rassemble des représentants des ministères de la Citoyenneté et de l'Immigration (CIC) ainsi que de la Santé.

Le FMMT a décidé d'accorder priorité à certaines professions réglementées lors de la mise en œuvre du Cadre pancanadien au cours des trois premières années. Il a choisi de cibler un premier ensemble de professions réglementées en ce qui a trait à la norme de rapidité d'évaluation. Les PFE qui présentent leur candidature pour obtenir l'accréditation ou leur permis d'exercer dans l'une de ces professions ciblées doivent être avisées en deçà d'un an si leurs qualifications sont reconnues, si elles doivent recevoir une formation complémentaire, ou si leurs compétences ou leur expérience seraient mieux mises à profit dans une autre profession. Cette norme d'un an constitue un progrès important, car les recherches ont démontré que les PFE ont de meilleures chances d'intégrer le marché du travail dans leur propre sphère d'études si le processus de RQE s'effectue tôt dans le processus d'établissement.

Selon le Cadre pancanadien, la norme de rapidité d'évaluation devait être mise en œuvre dans les huit professions suivantes avant le 31 décembre 2010 : architectes, ingénieurs, vérificateurs financiers et comptables, technologues médicaux, ergothérapeutes, pharmaciens, physiothérapeutes et infirmières autorisées. Un représentant de RHDCC a dit au Comité que « les autorités de réglementation respectent présentement l'engagement pancanadien à l'égard de la rapidité du service pour les huit premières professions ciblées⁸ ».

La seconde phase de mise en œuvre du Cadre pancanadien prévoit l'application de la norme de rapidité de service aux six professions suivantes d'ici la fin de décembre 2012 : dentistes, techniciens en génie, infirmières auxiliaires, technologues en radiation médicale, médecins et enseignants (de la maternelle à la douzième année).

Dans le cas de professions non réglementées, c'est aux employeurs qu'incombe la responsabilité d'évaluer et de reconnaître les qualifications acquises à l'étranger. Ces professions ne sont pas une priorité du Cadre pancanadien de 2009. On constate néanmoins des problèmes en matière de RQE dans ce secteur également et ceux-ci seront abordés brièvement dans le prochain chapitre du présent rapport.

8 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 4, 6 octobre 2011, 1530 (Jean-François LaRue, Ressources humaines et Développement des compétences Canada).

1.2 Ressources humaines et Développement des compétences Canada

a) Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers

Le programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE)⁹ est un programme de contributions offert par RHDCC. Il a été lancé en 2003 et a commencé son exploitation en 2004-2005 avec le double objectif de former et renforcer la capacité de RTCE, et d'améliorer les résultats en matière d'intégration au marché du travail des PFE. Actuellement le PRTCE compte parmi ses priorités principales la mise en œuvre du Cadre pancanadien, dans les secteurs et professions visés.

Grâce à des accords de contribution avec plusieurs organismes de réglementation et différents intervenants provinciaux et territoriaux, le PRTCE finance des projets visant à éliminer divers obstacles à la pleine intégration sur le marché du travail des PFE. Le Comité a appris que depuis sa création, le Programme a ainsi apporté un soutien financier à 160 projets, pour un total de 90 millions de dollars. Le montant maximal offert dans le cadre de ces ententes de contribution s'élève à 2 millions de dollars par exercice financier, et celles-ci ont une durée maximale de cinq ans, avec possibilité de renouvellement selon le rendement et les résultats.

b) Autres programmes

Les accords de reconnaissance mutuelle (ARM) sont des ententes entre des organismes d'accréditation professionnelle canadiens et étrangers qui reconnaissent mutuellement l'équivalence des qualifications professionnelles acquises dans chaque pays. RHDCC soutient l'élaboration d'ARM en subventionnant la Fondation canadienne d'éducation économique pour l'organisation d'un atelier qui regroupera les autorités de réglementation et les associations professionnelles canadiennes et où l'on discutera de la mise en place et de la gestion des ARM avec d'autres pays et définira des pratiques exemplaires. Un tel atelier peut persuader les organismes de réglementation d'autres professions de poursuivre l'élaboration d'autres ARM et de réduire considérablement leur processus de RQE. Quelques associations professionnelles ont déjà conclu avec succès des ARM avec d'autres pays.

RHDCC gère aussi le site *Web Travailler au Canada* qui « fournit des renseignements complets et détaillés sur les professions, les perspectives d'emploi, les salaires, les employeurs potentiels, la formation, l'économie, les industries et les communautés »¹⁰. Le site appuie aussi le Cadre pancanadien en présentant de

9 Il ne faut pas confondre le PRTCE (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers) avec le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), qui « permet à des employeurs canadiens d'embaucher temporairement des travailleurs étrangers pour répondre à des besoins immédiats en matière de compétences et de main-d'œuvre lorsqu'ils n'arrivent pas à embaucher des citoyens canadiens ou des résidents permanents. » Pour de plus amples renseignements sur le PTET, prière de visiter le site de RHDCC, à : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/brochure/cde_brochure.shtml.

10 Citoyenneté et Immigration Canada, *Établir la prospérité du Canada, Rapport d'étape sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers de 2010 du gouvernement*, Bureau d'orientation relative aux titres de compétences étrangers, 2011, p. 22.

l'information spécialisée en matière de permis d'exercice et d'accréditation, des outils disponibles à l'étranger pour permettre aux PFE de lancer le processus de RQE avant même leur arrivée au Canada, des renseignements sur les frais auxquels ils s'exposent, ainsi que les délais qu'ils peuvent rencontrer dans ce processus s'ils choisissent de venir pratiquer leur profession au Canada.

1.3 Citoyenneté et Immigration Canada

a) Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers

En 2007, le gouvernement du Canada a mis sur pied le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers (BORTCE) au sein du ministère de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). Le BORTCE offre aux PFE des services d'information, d'orientation et d'aiguillage afin que leurs titres et compétences soient reconnus le plus rapidement possible et ainsi pouvoir travailler au Canada dans leur profession¹¹.

Dans la même veine que le PRTCE, le BORTCE appuie la mise en œuvre du Cadre pancanadien depuis 2009. Il collabore avec RHDCC et Santé Canada et joue un rôle de coordination avec les provinces et les territoires, les organismes de réglementation, les organismes d'évaluation des compétences, les associations industrielles et les employeurs, afin d'offrir les meilleurs services possibles tant au Canada qu'à l'étranger.

Plusieurs points de service mobiles, dont certains furent établis par Service Canada, permettent aussi d'obtenir de l'information sur les étapes de la RQE. Le BORTCE travaille également à l'amélioration des discussions et du partage des pratiques exemplaires entre les partenaires qui travaillent à la RQE par l'intermédiaire du nouveau site d'information *Réseau des qualifications internationales*¹².

Le BORTCE a accordé, avec la participation d'autres gouvernements et de partenaires clés, du financement sous forme de contributions à plusieurs intervenants. Par exemple, grâce à ces accords de contribution, l'Association des infirmières et infirmiers du Canada et le Conseil canadien des ingénieurs ont pu élaborer des outils, des services et des stratégies à l'étranger, et des initiatives de mentorat et de promotion pour le recrutement par les employeurs de PFE.

Le BORTCE a financé le Projet canadien d'intégration des immigrants (PCII)¹³, qui est un programme d'information gratuit géré par l'Association des collèges communautaires du Canada (ACCC) et offert à l'étranger aux PFE. Ce programme comprend une séance d'orientation de deux jours dont l'objectif est de permettre aux PFE de comprendre les exigences pour travailler au Canada avant même qu'ils immigrerent. Cette session d'information est offerte aux travailleurs qualifiés du volet fédéral, aux candidats des provinces, aux conjoints et aux personnes à charge en âge de travailler.

11 Gouvernement du Canada, Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers.

12 Bureau d'orientation relative aux titres de compétences étrangers, Réseau des qualifications internationales.

13 Le PCII est géré par le BORTCE depuis octobre 2010. Il était auparavant administré par RHDCC.

Elle comprend des consultations individualisées et l'élaboration de plans d'action pour l'établissement éventuel au Canada. Les services du PCII sont offerts à Manille, aux Philippines, à Guangzhou, en Chine, à New Delhi, en Inde et à Londres, au Royaume-Uni. De plus, des services satellites sont offerts dans le Sud-est asiatique, le nord de l'Europe et le golfe Persique. Entre 2010 et 2013, l'ACCC recevra des fonds supplémentaires de 15 millions de dollars de la part du BORTCE afin de continuer à perfectionner ses services.

De plus, le BORTCE a initié, en partenariat avec RHDCC, le programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants, qui permet de tirer profit d'une expérience de travail canadienne dans la fonction publique. Il faut toutefois être citoyen canadien ou résident permanent et avoir réussi un concours afin d'être admissible. Environ 11 ministères fédéraux participent au programme et 20 ministères, organismes et sociétés d'État ont exprimé leur intérêt à participer au processus de recrutement de candidats pour ce programme.

b) Autre programme

CIC s'est également joint à trois organismes d'aide aux immigrants d'Ottawa, de Toronto et de Calgary afin de créer le programme pilote de mentorat dans la fonction publique. Ce programme, mis en œuvre à l'automne 2011, permet de jumeler les nouveaux arrivants à des fonctionnaires qui exercent la même profession ou le même métier. Le programme offre l'avantage d'élargir le réseau professionnel, d'acquérir une meilleure compréhension de la culture canadienne en milieu de travail, à mieux déterminer les objectifs de carrière et à améliorer les stratégies de recherche d'emploi.

1.4 Santé Canada

a) Initiative relative aux professionnels de la santé formés à l'étranger

Le principal programme de Santé Canada relié à la RQE est l'Initiative relative aux professionnels de la santé formés à l'étranger (IRPSFE). Lancée en 2005 et dotée d'un financement de 75 millions sur 5 ans, cette initiative a été renouvelée en 2010 et dispose d'un financement permanent de 18 millions de dollars par année.

L'IRPSFE « crée des programmes innovateurs et s'appuie sur les progrès déjà réalisés par les gouvernements et les intervenants pour élaborer des programmes et des mesures de soutien, et pour promouvoir une approche uniforme afin d'intégrer les professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFE) au marché du travail canadien »¹⁴.

b) Autres programmes

Santé Canada a participé à l'élaboration du Cadre pancanadien, notamment à l'établissement de la liste des professions jugées prioritaires par le Cadre : cinq des huit professions de la première liste et quatre des six professions de la deuxième liste sont

14 Santé Canada, Initiative relative aux professionnels de la santé formés à l'étranger.

dans le domaine de la santé (incluant les médecins). Santé Canada copréside avec l'Alberta le Groupe de travail sur les médecins.

Le ministère copréside avec RHDC le Comité consultatif fédéral-provincial-territorial sur la prestation des soins de santé et les ressources humaines. Ce groupe de travail s'occupe de mieux définir les effets du Cadre pancanadien sur les ministères provinciaux et territoriaux de la santé et de trouver des solutions aux problèmes communs de politiques.

CHAPITRE II : PRATIQUES EXEMPLAIRES, PROBLÈMES ET SOLUTIONS

2.1 Pratiques exemplaires

Certains programmes comme le PRTCE existent depuis 2003. Ils ont financé des projets qui ont produit des résultats nous donnant des exemples sur les meilleures pratiques à suivre.

a) Programmes de formation relais

Les programmes de mise à niveau des compétences (ou programmes de formation relais) sont une des mesures financées par le PRTCE dans le but d'accélérer le processus de RQE. Ces programmes peuvent aussi être subventionnés par les gouvernements provinciaux :

Le programme de reconnaissance professionnelle des ingénieurs formés à l'étranger [IEEQ] de l'Université du Manitoba a donc été conçu pour éliminer ces obstacles. Il vise à offrir une solution de rechange aux examens de confirmation, aussi rigoureuse et valide, mais avec un taux de réussite plus élevé et d'une durée de un ou deux ans. En plus de confirmer les titres de compétences, ce programme comporte aussi un volet associé au marché du travail, qui est d'une grande aide quand vient le temps de trouver un premier emploi en génie. Dans le cadre de ce volet, les participants au programme reçoivent des services d'orientation culturelle et de perfectionnement linguistique [...]

Environ 90 p.100 des finissants ont maintenant une carrière dans le domaine de l'ingénierie, la plupart du temps grâce au stage effectué dans le cadre du programme. En investissant un ou deux ans dans le programme, les finissants passent d'un emploi peu rémunéré à un poste d'ingénieur, ce qui a une incidence énorme sur leur propre bien-être et celui de leur famille. Tout cela entraîne aussi un avantage important pour le Manitoba et le Canada sur le plan fiscal, ce qui fait que l'argent investi par le gouvernement dans le programme est remboursé par les participants en trois à quatre ans une fois que leur revenu a augmenté et qu'ils paient donc plus d'impôt¹⁵.

Jonathan Beddoes,
Faculté de génie, Université du Manitoba

15 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 7, 25 octobre 2011, 1530.

Recommandation 1

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue à soutenir les programmes de formation relais qui insistent notamment sur la formation linguistique propre à un secteur professionnel particulier, l'expérience de travail, l'identification des lacunes sur le plan des compétences et les moyens de les combler. Le Comité recommande en outre que les programmes de formation relais et les intervenants de ces programmes adoptent des pratiques de partage de l'information, afin de mieux comprendre les méthodes de recrutement et de rétention, ainsi que les résultats sur le marché du travail.

b) Information et reconnaissance professionnelle avant l'arrivée au Canada

Plusieurs témoins ont mentionné qu'il fallait améliorer l'information offerte aux PFE avant leur arrivée au Canada. Les résultats du Programme canadien d'intégration des immigrants ont été décrits ainsi par la représentante de CIC :

[L]e Projet canadien d'intégration des immigrants (PCII) est maintenant offert dans quatre pays. Il en couvre également 25 autres par l'entremise de bureaux satellites et de services itinérants, ce qui n'est pas peu dire. Ces services peuvent être offerts à 75 p. 100 des candidats du programme fédéral de travailleurs qualifiés et à 44 p. 100 des candidats des provinces. On peut donc affirmer qu'une très grande proportion des immigrants qualifiés et de leurs familles reçoivent cette information [...]

En juin 2011, quelque 19 000 personnes formées à l'étranger avaient fait appel aux services du PCII, et plus de 13 000 avaient assisté à la séance de deux jours. D'après les résultats préliminaires, il y a eu une nette amélioration dans les résultats atteints sur le marché du travail par les personnes qui ont assisté aux séances du PCII à l'étranger¹⁶.

Natasha Pateman,
Citoyenneté et Immigration Canada

Recommandation 2

Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration Canada élargisse la portée du Projet canadien d'intégration des immigrants dans les pays où il est présentement offert, et examine la possibilité de l'offrir dans d'autres pays si nécessaire.

Recommandation 3

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue à améliorer le site Travailler au Canada pour que les personnes formées à l'étranger puissent y trouver de l'information conviviale et de qualité sur la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger avant même de prendre leur décision d'immigrer au Canada.

16 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n^o 4, 6 octobre 2011, 1545.

Certains témoins ont aussi mentionné l'importance d'amorcer le processus de RQE dans le pays d'origine en accordant davantage de certifications et d'autorisations d'exercer avant l'arrivée au Canada. Ceci ferait en sorte que les PFE seraient mieux préparées une fois en sol canadien. Pour ce faire, certains témoins ont mentionné l'existence d'outils d'auto-évaluation en ligne offerts pour certaines professions, comme en pharmacie, permettant de passer des examens à partir de l'étranger avec une rétroaction immédiate. D'autres témoins ont mentionné l'importance d'aller plus loin et de permettre aux organismes de réglementation de faire une sélection plus étroite des PFE avant leur arrivée. Une autre solution proposée fut d'associer un système de préqualification au processus d'immigration.

La SCSLM [Société canadienne de science de laboratoire médical] encourage également le gouvernement du Canada à inclure l'évaluation des titres de compétences au processus d'immigration au lieu de laisser l'immigrant amorcer ce processus après son arrivée¹⁷.

Christine Nielsen,
Société canadienne de science de laboratoire médical

À cet égard, l'Australie fut citée en exemple par certains témoins pour ses pratiques intéressantes de RQE avant l'arrivée au pays. Dans l'ensemble, ce pays procède à la RQE de la même façon que le Canada. Ce sont les employeurs, les organismes de réglementation et les institutions qui reconnaissent les qualifications des PFE. Toutefois, ce qui diffère particulièrement, c'est que l'Australie procède à la RQE avant l'arrivée des PFE au pays. La RQE est étroitement liée au processus d'immigration. En somme, les PFE qui désirent travailler en Australie doivent faire reconnaître leurs qualifications par l'organisme de réglementation ou l'autorité appropriée avant leur arrivée afin de démontrer que leurs chances d'intégrer le marché du travail australien sont bonnes.

Leurs politiques d'immigration sont bien évidemment un peu différentes des nôtres mais, cette considération mise à part, il faut noter que les Australiens procèdent à des évaluations préliminaires avant l'approbation d'un candidat à l'immigration, ce qui les aide sans doute à sélectionner les gens qui ont les meilleures chances de s'intégrer rapidement.

Ils ont également des programmes permanents de formation relais. Je crois qu'ils sont intégrés à leur cadre fédéral depuis les années 1960. [...]

Outre cette sélection plus poussée préalable à l'immigration, les Australiens ne permettent pas vraiment l'autodéclaration; ils vérifient que le code professionnel indiqué correspond à la réalité. Il leur arrive même d'effectuer des évaluations des compétences à l'étranger. Ils peuvent compter sur place sur des gens autorisés à le faire.

17 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 5, 18 octobre 2011, 1635.

Il faut dire que cette formule s'applique uniquement pour quelques pays, et non partout dans le monde. Mais les Australiens savent tout comme nous quels sont leurs pays sources et sont capables de cibler leurs efforts en conséquence dans les professions de la santé¹⁸.

Christine Nielsen,
Groupe d'intervention action santé

Recommandation 4

Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration Canada envisage d'amorcer un dialogue avec les organismes de réglementation des provinces et des territoires concernant la possibilité d'entreprendre un processus de pré-qualification des personnes formées à l'étranger pour certaines professions par le biais du processus d'immigration.

Recommandation 5

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral étudie le modèle de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger utilisé par l'Australie et conseille Citoyenneté et Immigration Canada sur les éléments positifs s'y rapportant pouvant être appliqués au système canadien.

Plusieurs témoins ont aussi parlé des accords de reconnaissance mutuelle (ARM) comme étant une pratique exemplaire afin de s'assurer que les PFE soient accréditées rapidement avant même leur arrivée au Canada. L'accord de Washington, pour les ingénieurs, de même que les accords de l'Association dentaire canadienne et de l'Association des comptables généraux accrédités du Canada, en sont des exemples. Voilà un secteur fort prometteur qui devrait continuer à recevoir le soutien de RHDCC.

Pour faciliter l'obtention d'une autorisation d'exercer à l'extérieur du Canada, on a demandé à la Commission de l'agrément dentaire d'établir des ententes de reconnaissance mutuelle avec des pays qui ont des systèmes d'agrément comparables au nôtre. Les diplômés de programmes dentaires des pays qui ont conclu des protocoles d'entente à cet effet peuvent passer le même examen d'accréditation que les diplômés de programmes agréés au Canada. Pour le moment, des protocoles d'entente ont été conclus avec les États-Unis et l'Australie, et d'autres sont en cours de négociation avec la Nouvelle-Zélande et l'Irlande¹⁹.

Benoit Soucy,
Association dentaire canadienne

18 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n^o 9, 1^{er} novembre 2011, 1610.

19 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n^o 9, 1^{er} novembre 2011, 1640.

Recommandation 6

Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement des compétences Canada redouble d'efforts dans son appui à la création d'accords de reconnaissance mutuelle.

c) Acquisition d'expérience de travail canadienne

Les programmes de stages et de mentorat ont été mentionnés par de nombreux témoins comme étant une pratique exemplaire qui permet d'acquérir une expérience de travail au Canada et d'amorcer l'intégration des PFE au marché du travail canadien.

Les occasions de mentorat et de placement sont très importantes. En Colombie-Britannique, nous avons collaboré étroitement avec des organismes locaux de même qu'avec certains conseils sectoriels. Nous collaborons avec le CTIC, le Conseil des technologies de l'information et des communications, pour organiser certains projets pilotes à Vancouver dans le but de faciliter le recrutement des professionnels formés à l'étranger et de les aider à obtenir certains services de placement et de mentorat²⁰.

Thomas Tam,
S.U.C.C.E.S.S.

Recommandation 7

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral agisse comme employeur modèle en ce qui concerne les possibilités de stages pour les personnes formées à l'étranger, notamment en poursuivant le Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants de Citoyenneté et Immigration Canada et qu'il envisage d'augmenter le nombre de places disponibles dans ce programme, si les ressources le permettent.

Recommandation 8

Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration Canada poursuive le programme pilote de mentorat au sein de la fonction publique au-delà de 2012 et fasse rapport des résultats.

2.2 Problèmes mentionnés et solutions proposées

a) Inclusion de nouvelles professions et métiers spécialisés

Il est prévu que le Cadre pancanadien prendra fin en 2012. Certains témoins ont fortement insisté sur la poursuite de ce cadre qui connaît beaucoup de succès et sur l'inclusion de nouvelles professions, notamment des métiers spécialisés.

20 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n^o 7, 25 octobre 2011, 1650.

Le cadre pancanadien doit aussi porter sur les compétences demandées dans l'industrie partout au Canada. Les emplois visés aujourd'hui et dans les prochaines années sont un excellent début. Toutefois, la plupart des emplois visés de nos jours ne tiennent pas compte des compétences exigées dans l'industrie [...]»²¹.

Mathew Wilson,
Manufacturiers et exportateurs du Canada

Recommandation 9

Le Comité recommande que le Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger se poursuive après le 31 décembre 2012, afin d'inclure d'autres professions, par exemple des métiers spécialisés.

Une évaluation sommative du PRTCE effectuée en 2008²² en a révélé la pertinence et la rentabilité, illustré la capacité de donner les résultats escomptés à court terme, et démontré son évolution assurée vers le succès à plus long terme. Devant de telles observations, le Comité pense qu'il faudrait poursuivre ce programme.

Recommandation 10

Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement des compétences Canada explore la possibilité d'étendre la portée du programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers pour cibler un plus grand nombre de projets visant des professions confrontées à des pénuries de main-d'œuvre ou qui prévoient l'être dans un avenir rapproché, incluant par exemple des métiers spécialisés.

Les membres du Comité sont d'avis que le Cadre et tous les programmes liés à la RQE doivent être évalués régulièrement. Compte tenu de l'importance des pénuries de main-d'œuvre à venir, l'information sur le marché du travail doit également être la plus précise possible afin de cibler les professions ou métiers les plus en demande.

Recommandation 11

Le Comité recommande que les responsables du Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger s'assurent d'avoir toute l'information nécessaire pour cibler les professions qui feront face à des pénuries de main-d'œuvre et évaluer les programmes de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, et rendent cette information publique, par exemple au moyen d'un rapport annuel.

21 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 6, 20 octobre 2011, 1545.

22 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Évaluation sommative du Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers. Rapport final*, Direction générale de la politique stratégique et de la recherche, avril 2010.

b) Organisation des différents programmes fédéraux

Certains programmes fédéraux s'adressent à des organismes de réglementation; d'autres s'adressent plus directement aux PFE. Plusieurs témoins ont mentionné qu'ils voudraient que le processus de RQE soit simplifié afin de rassembler les services en un seul endroit.

Un témoin a proposé de « [c]onfier à un seul ministère, organisme ou entité le mandat d'élaborer et de coordonner les programmes et des politiques en matière de reconnaissance des titres de compétences étrangers et lui fournir les fonds nécessaires²³ ». Un autre témoin a aussi mentionné que leur association n'avait pas rencontré de problème particulier à traiter avec deux ministères, mais qu'un guichet unique serait avantageux pour leurs activités²⁴. Les représentants des trois principaux ministères qui ont témoigné devant le Comité ont indiqué que chaque ministère remplissait une fonction très précise qui complétait le rôle de chacun des ministères. Le Comité est toutefois d'avis que les PFE qui souhaitent s'installer au Canada doivent être bien informés et qu'une source unique sur le processus de RQE améliorerait son efficacité.

Recommandation 12

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine les moyens de rationaliser et de simplifier le processus administratif concernant la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger. Un seul point de contact au niveau fédéral pourrait fournir toute l'information nécessaire présentement offerte par le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers de Citoyenneté et Immigration Canada et le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

c) Financement des programmes de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger

Plusieurs témoins ont parlé du manque de financement disponible aux différents organismes d'accréditation qui facilitent le processus de RQE.

Mais maintenant que ces mécanismes sont en place, on est d'autant plus conscient de tout le travail qu'il reste à faire. Nos capacités pourraient nous permettre d'améliorer la situation dans une proportion de 10 p. 100, mais pour chaque personne qui participe à un programme relais, six doivent attendre. Pour tout étudiant qui obtient un stage, 12 sont refoulés. C'est donc un problème de volume. Nous nous réjouissons de l'approche de

23 College and Association of Registered Nurses of Alberta, Un cadre de réussite : recommandations concrètes visant à accélérer le processus de reconnaissance des titres de compétence étrangers : Évaluation et reconnaissance des infirmières et infirmiers formés à l'étranger – l'expérience de l'Alberta, Document d'information à l'intention du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), novembre 2011, p. 7.

24 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 6, 20 octobre 2011, 1715 (Carole Bouchard, Association nationale des organismes de réglementation de la pharmacie).

collaboration qui a été mise en œuvre, mais cela nous a sensibilisé encore davantage à l'importance du problème à surmonter²⁵.

Michael Brennan,
Association canadienne de physiothérapie

Nous avons de très bons programmes au Manitoba, mais ce ne sont que des projets pilotes parce que nous manquons d'argent. Les projets ne sont pas durables. Nous n'avons pas assez de fonds pour établir des programmes permanents²⁶.

Ximena Munoz,
Bureau du Commissaire à l'équité, gouvernement du Manitoba

Les membres du Comité sont d'avis que le manque de RQE est un problème qui représente un coût pour l'économie canadienne, et que les sommes qui sont consacrées aux différents programmes de RQE ne devraient pas diminuer dans les prochaines années, en particulier si les programmes sont évalués régulièrement et reçoivent des évaluations positives.

Recommandation 13

Le Comité recommande que les sommes dévouées au Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et aux programmes qui y sont reliés soient au minimum maintenues au niveau de 2011-2012.

d) Financement des études des personnes formées à l'étranger

Des témoins ont décrit au Comité les difficultés éprouvées par bon nombre de PFE qui n'ont ni l'argent ni la marge de crédit leur permettant d'obtenir des prêts étudiants pour payer leurs droits de scolarité et autres coûts de formation associés à la reconnaissance de leurs qualifications au Canada.

De plus, ils ont suggéré que le gouvernement fédéral devrait étudier la possibilité d'offrir, par l'intermédiaire du Programme canadien de prêts, une aide financière aux étudiants inscrits à des programmes durant moins de 60 semaines, comme c'est le cas de bon nombre de programmes de formation relais offerts dans des collèges et autres établissements d'enseignement postsecondaire au Canada.

Le gouvernement canadien n'accorde pas de subventions aux étudiants canadiens à l'égard de programmes d'une durée de moins de 60 semaines. Or, en acceptant de modifier cette condition, le gouvernement canadien aiderait grandement les nouveaux arrivants à améliorer leurs compétences et à faire reconnaître leurs titres de compétences étrangers en comblant les écarts actuels²⁷.

Serge Buy,
Association nationale des collèges de carrières

25 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 9, 1^{er} novembre 2011, 1555.

26 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 10, 3 novembre 2011, 1700.

27 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 8, 27 octobre 2011, 1545.

Le Comité a aussi entendu qu'il serait important d'offrir du financement non seulement pour les frais de scolarité afférents à certains cours dispensés dans des établissements d'enseignement postsecondaire, mais également pour les programmes de formation relais qui accélèrent le processus de RQE et, ainsi, l'intégration au marché du travail des PFE.

Dans le budget de 2011, le gouvernement annonçait qu'il créerait un projet pilote pour offrir une aide financière aux PFE qui ne possèdent pas les ressources nécessaires pour faire reconnaître leurs qualifications : « Le projet pilote concernant le versement de prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers permettra d'élaborer et de mettre à l'essai des projets novateurs qui visent à fournir une aide financière aux professionnels formés à l'étranger afin d'atténuer ces fardeaux financiers »²⁸. Ce projet d'une durée de trois ans et d'une valeur de 18 millions de dollars au total a été lancé en février 2012.

Recommandation 14

Étant donné que plusieurs personnes formées à l'étranger n'arrivent pas à se procurer l'aide financière dont ils auraient besoin pour compléter une mise à niveau de leurs compétences, une formation relais ou des examens d'équivalence ou d'accréditation professionnelle, le Comité recommande que le gouvernement fédéral rende permanent et plus étendu le projet pilote concernant le versement de prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers si celui-ci s'avère efficace.

e) Mobilité interprovinciale des travailleurs et entre le Canada et les États-Unis

L'Accord sur le commerce intérieur (ACI) est entré en vigueur en 1995 et vise à favoriser la libre circulation des biens, services, investissements et travailleurs à l'intérieur du Canada. En janvier 2009, des modifications au chapitre 7 de l'ACI ont été entérinées en vue de réduire les obstacles auxquels étaient confrontés certains travailleurs dans des professions réglementées.

Les provinces peuvent afficher des exceptions à cette règle générale de reconnaissance mutuelle entre les provinces. Ce sont elles qui ont le fardeau de montrer que des différences fondamentales existent dans le fonctionnement d'une profession d'une province à l'autre. En janvier 2012, il existait 44 exceptions, soit environ 4 par province ou territoire en moyenne²⁹.

En général, les PFE et les autres Canadiens peuvent donc, sauf exception, être accrédités dans toutes les provinces dès qu'ils le sont dans une autre. Par exemple, les

28 Centre des nouvelles du Canada, Le gouvernement du Canada prend des mesures pour appuyer les nouveaux arrivants, 22 février 2012.

29 La liste complète des exceptions est disponible au Secrétariat du commerce intérieur, Groupe coordonateur de la mobilité de la main-d'œuvre, Exceptions à la mobilité de la main-d'œuvre.

travailleurs sociaux qui détiennent un permis de pratique dans une province ou un territoire peuvent maintenant pratiquer leur profession partout au Canada³⁰. L'ACI incite ainsi les organismes d'accréditation d'une profession à adopter des normes communes pour la RQE afin de permettre la mobilité rapide des travailleurs sans devoir leur faire passer des examens supplémentaires pour faire reconnaître leurs compétences. Par contre, ce processus n'est pas complètement terminé dans toutes les professions réglementées.

C'est pour cette raison que nous trouvons qu'il est actuellement absolument essentiel de développer un référentiel de compétences pancanadien, suivi de normes qui nous permettront d'étudier de la même façon, et ce, partout au Canada, les demandes des personnes provenant de l'étranger ayant un diplôme en travail social. Nous nous assurerons donc, en fonction de la protection du public, que quelle que soit la porte d'entrée de la personne immigrante voulant s'inscrire comme travailleur social, cette dernière aura les compétences minimales correspondant aux exigences de l'ensemble des provinces³¹.

Claude Leblond,
Conseil canadien des organismes de réglementation en travail social

Certains témoins ont mentionné qu'ils favorisaient une meilleure mobilité de la main-d'œuvre entre le Canada et les États-Unis, notamment par le biais du Programme des normes interprovinciales du Sceau rouge, administré par le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage. Celui-ci est formé des directeurs de l'apprentissage de chaque province et territoire et de deux représentants de RHDC³². Le programme fait passer des examens dans 52 métiers spécialisés qui, si réussis, donnent un accès aux emplois situés dans les autres provinces.

S'agissant de la RTCE, du point de vue du secteur de la construction, il faudrait que les examens de qualification du Sceau rouge soient administrés en permanence à l'étranger, y compris toutes les deux semaines aux États-Unis³³.

Christoper Smilie,
Département des métiers de la construction, FAT-COI, Bureau canadien

Recommandation 15

Le Comité recommande que les représentants du gouvernement fédéral au sein du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage encouragent les représentants des provinces à examiner la possibilité de faire passer certains examens du Programme des normes interprovinciales du Sceau rouge à l'étranger, dans les pays où cela est possible, en particulier aux États-Unis.

30 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 8, 27 octobre 2011, 1530 (Claude Leblond, Conseil canadien des organismes de réglementation en travail social).

31 *Ibid.*, 1550.

32 Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, Contacts provinciaux et territoriaux.

33 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 8, 27 octobre 2011, 1635.

f) Problèmes propres aux professions réglementées du domaine de la santé

Le Comité a été informé par plusieurs témoins qu'il y a pénurie de main-d'œuvre dans le domaine de la santé. Les PFE représentent donc une ressource essentielle permettant de répondre à cette pénurie. Certains organismes de réglementation et des ordres professionnels ont pris l'initiative de prendre des mesures afin d'améliorer la RQE en développant des outils d'évaluation accessibles de l'étranger, des guides de préparation, des examens et des cours de perfectionnement en ligne qui donnent une rétroaction immédiate sur le niveau de compétence et sur la formation à compléter. Il reste toutefois beaucoup à accomplir afin de rendre la RQE plus efficace.

Il est laborieux pour les PFE d'obtenir les reconnaissances nécessaires pour pratiquer leurs professions au Canada du fait des exigences très élevées pour la RQE dans les professions médicales et du souci de préserver la confiance des canadiens dans le système de santé. Les PFE du domaine de la santé sont confrontées à des difficultés comme l'intégration en milieu de travail, de longues démarches pour obtenir un permis d'exercer, la maîtrise de la langue et le manque de connaissances du système de santé canadien et d'expérience professionnelle.

En juillet dernier, le Groupe d'intervention a rencontré des fonctionnaires de RHDC pour un examen des problèmes, des défis et des solutions concernant les professionnels de la santé formés à l'étranger. Les sujets qu'on a alors abordés restent d'actualité. Ce sont notamment le recyclage professionnel dans les techniques et les connaissances pour répondre aux exigences canadiennes pour l'exercice de la profession; la préparation aux examens pour l'obtention du permis d'exercer; l'acquisition d'une expérience professionnelle pertinente; l'établissement de contacts ou des réseautages professionnels; la fréquentation des milieux de travail au Canada, l'initiation à la culture et au contexte canadiens, ce qui exige de l'information sur les entreprises, des appuis au niveau universitaire et les aptitudes générales nécessaires à l'obtention d'un emploi et à la réussite professionnelle; l'acquisition de compétences en matière de langue et de communication et leur amélioration; l'élaboration, la gestion et l'atteinte d'objectifs professionnels³⁴.

Charles Shields,
Groupe d'intervention action santé

Le Comité a entendu que, pour certaines professions médicales, il est particulièrement difficile de réussir les examens nationaux. Le temps et la disponibilité requis pour compléter les programmes de formation relais, le coût, ainsi que l'engagement à y participer sont des facteurs qui influencent le succès d'une PFE.

Chaque année, environ 1 000 candidats en physiothérapie passent l'examen. De ce nombre, 60 p. 100 ont été formés au Canada, et 40 p. 100 ont été formés à l'étranger. Dans l'ensemble, 85 p. 100 des candidats le réussissent. Cependant, le taux de réussite varie beaucoup selon l'endroit où le candidat a été formé. Ces dernières années, les candidats formés au Canada ont réussi l'examen dans une proportion de 96 p. 100 — donc, presque tous les candidats —, comparativement à seulement deux tiers, ou 68 p. 100, du côté des candidats formés à l'étranger. L'écart est encore plus grand dans le cas de l'examen écrit. En moyenne, 94 p. 100 des candidats formés au Canada l'ont

34 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 9, 1^{er} novembre 2011, 1540.

réussi, contre seulement 53 p. 100 pour les candidats formés à l'étranger. C'est un écart très important³⁵.

Katya Masnyk Duvalko,
Alliance canadienne des organismes de réglementation de la physiothérapie

Le Comité a été informé que l'information au sujet de la RQE est encore difficile à obtenir pour les PFE. L'information donnée sur le processus et les examens à passer pour obtenir le permis d'exercice d'une profession dans le domaine médical devrait être plus complète et plus facile d'accès. Il y a encore trop de chevauchements.

J'ai également constaté que l'information sur l'autorisation professionnelle et l'intégration dans la population active du Canada doit être juste. Les candidats sont très étonnés d'apprendre que nous imposons des conditions préalables à l'emploi dans leurs professions et, après coup, ils se sentent très découragés. Ils trouvent également que l'information est très dispersée dans les établissements, les organismes de réglementation, chez les fonctionnaires chargés de l'immigration, etc. Il faudrait vraiment la rassembler. L'absence de portail en ligne où l'on centraliserait au niveau national et qui serait accessible à l'étranger l'empêche vraiment de circuler. Elle est vitale pour accélérer le processus qui mène au permis d'exercer³⁶.

Sandra Murphy,
Faculté des études communautaires et de la santé, Centennial College

Le Comité a également été informé que les programmes de transition sont très importants car ils permettent à la PFE de suivre des formations d'appoint et de lui offrir une expérience pratique de sa profession. Toutefois, les places sont limitées et ne répondent pas à la demande.

Nos recherches nous ont révélé que les programmes de transition offrent une solution fantastique aux personnes formées à l'étranger [...] Nous savons que le processus ayant le meilleur rapport efficacité/coûts consiste à greffer des programmes de transition à des programmes d'instruction déjà en place plutôt que de créer des programmes autonomes. En effet, les programmes en place donnent déjà accès au corps enseignant, au programme d'études et à l'équipement³⁷.

Christine Nielsen,
Groupe d'intervention action santé

De plus, si certaines formes d'auto-évaluation peuvent être faites à l'étranger, il n'en demeure pas moins que certaines évaluations ou même certains cours doivent être offerts après l'arrivée au Canada. Certains pays n'ont pas accès à une technologie suffisante permettant de suivre les formations à l'étranger. Dans d'autres cas, l'évaluation doit tout simplement se faire dans un contexte canadien selon les normes canadiennes.

Je répète que, pour les médecins, l'examen du Conseil médical du Canada est accessible en ligne dans plusieurs centaines de centres partout au pays. Je crois que l'évaluation des compétences linguistiques est accessible aussi. On peut accéder de

35 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 6, 20 octobre 2011, 1650.

36 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 9, 1^{er} novembre 2011, 1545.

37 *Ibid.*, 1540.

l'étranger au Registre de compétences des médecins du Canada pour voir si on répond à toutes les exigences. [...]

De tels centres seraient très difficiles à établir, car il faut évaluer les gens en fonction de l'expérience et des compétences exigées ici. Certaines personnes voudraient peut-être s'installer dans des pays lointains comme l'Australie ou la Nouvelle-Zélande pour faire passer les évaluations, mais les évaluations ne seraient pas effectuées en contexte et elles seraient sans doute inacceptables³⁸.

Andrew Padmos,
Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada

Le Comité a entendu que l'aide financière est un problème considérable pour les PFE dans les professions médicales. Particulièrement lorsqu'elles suivent des cours à travers un programme de formation relais qui ne mènent pas à un diplôme, les PFE ne sont pas admissibles au programme d'aide financière aux étudiants. Ceci est une difficulté majeure lorsque l'on considère les obligations familiales de plusieurs PFE, puisque 80% des professionnels formés à l'étranger sont mariés et 62% ont des enfants³⁹.

Dans une étude menée par cinq associations professionnelles du secteur de la santé, on a découvert qu'en moyenne, il faut de trois à cinq ans à un professionnel formé à l'étranger pour obtenir la reconnaissance de ses titres de compétences et exercer sa profession au Canada. Pendant cette période, les professionnels doivent souvent occuper un emploi dit de subsistance. Un programme de mise à niveau des compétences qui serait financé adéquatement permettrait de réduire cette période, ce qui résulterait en une intégration plus rapide de ces précieuses ressources⁴⁰.

Claudia von Zweck,
Association canadienne des ergothérapeutes

Le Comité a également entendu qu'il serait avantageux de créer un système de partage de données afin de mieux comprendre les régimes de recrutement et de mettre en commun les données des recruteurs, des organismes de réglementation, des organismes professionnels et des employeurs afin de déterminer quelle est l'éducation des candidats(es) qui ont du succès aux examens, quels sont les programmes de mises à niveau qui fonctionnent, quelles sont les barrières auxquelles les PFE font face.

La difficulté, à l'heure actuelle, c'est que nous n'avons pas d'identifiant unique qui permet de savoir si vous avez été recruté par un employeur et si vous avez communiqué avec l'organisme de réglementation. Ces types de renseignements ne sont pas toujours fournis. L'organisme de réglementation nous les envoie, mais ces renseignements ne sont pas mis en commun. Nous savons qui s'est adressé à nous, mais nous ne savons pas combien de personnes ne se sont pas adressées à nous. L'organisme de réglementation nous donne une idée de la situation. Il fait un certain suivi⁴¹.

Pam Nordstrom,
École des sciences infirmières, Mount Royal University

38 *Ibid.*, 1700.

39 *Ibid.*, 1545 (Sandra Murphy, Faculté des études communautaires et de la santé, Centennial College).

40 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 6, 20 octobre 2011, 1640.

41 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 7, 25 octobre 2011, 1620.

Des témoins ont aussi mentionné qu'il serait important d'avoir un meilleur échange d'informations entre les professions afin d'être avisé des pratiques exemplaires de certaines organisations et de la façon dont elles ont réussi à résoudre les difficultés de la certification. RHDCO pourrait faciliter ce genre d'échange de données entre les professions en offrant une contribution financière à des rencontres plus fréquentes entre ces groupes. Ces rencontres pourraient même être virtuelles et utiliser la technologie existante pour assurer un échange d'information plus continu et à moindre coût.

Dans l'avenir, nous aimerions qu'il y ait une meilleure coordination des projets au pays et un meilleur échange d'information entre les professions. Il y a encore beaucoup de chevauchement. Le personnel et le conseil d'administration de l'alliance estiment que nous ratons d'importantes occasions d'apprendre de ceux qui ont réussi à résoudre les difficultés relatives à la certification d'une autre façon que nous. Des ateliers supplémentaires, des forums de discussion et des échanges électroniques d'information, par exemple, pourraient nous aider à surmonter les obstacles qui subsistent⁴².

Katya Masnyk Duvalco,
Alliance canadienne des organismes de réglementation de la physiothérapie

De plus, le Comité a entendu que les aptitudes linguistiques représentent des difficultés de taille pour les PFE. Certains témoins ont mentionné que la maîtrise de la langue devrait être évaluée avant l'arrivée au Canada et que des cours d'appoint devraient être donnés au moment de l'arrivée au pays.

Il faut vraiment encourager et peut-être même exiger une formation linguistique avant l'arrivée. Dans certaines professions, comme chez les infirmières, par exemple, celles qui ont été formées à l'étranger doivent montrer qu'elles possèdent des niveaux précis de maîtrise de l'anglais qui répondent précisément aux besoins de leur profession. Ces exigences sont très rigoureuses⁴³.

Sandra Murphy,
Centennial College

Le Comité a également entendu qu'il serait intéressant de réévaluer les tâches médicales des professionnels de la santé afin de faire une utilisation maximale des ressources humaines dans ce domaine. Trois pays ont d'ailleurs un organisme de coordination établi à cet effet. On parle du Health Workforce Australia, Health Workforce New Zealand et du Centre for Workforce en Angleterre⁴⁴.

Recommandation 16

Le gouvernement du Canada reconnaît que la planification des ressources humaines en santé est de juridiction provinciale et territoriale. Le Comité recommande que Santé Canada, avec l'approbation et la collaboration des gouvernements d'ordre provincial et territorial, maintienne son soutien à la base de données nationale qui suit la progression des diplômés en médecine formés à l'étranger

42 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 6, 20 octobre 2011, 1700.

43 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 9, 1^{er} novembre 2011, 1545.

44 *Ibid.*, 1715 (Ivy Lynn Bourgeault, Instituts de recherche en santé du Canada).

en vue de déterminer et de combler les pénuries de médecins partout au Canada.

Recommandation 17

Le Comité appuie la collecte continue de données portant sur la gestion des ressources humaines dans le secteur de la santé faite par l'Institut canadien d'information sur la santé et recommande que Santé Canada étudie la possibilité de prêter assistance à la création d'un centre national de collecte et d'analyse de données sur les ressources humaines du secteur de la santé, si une telle option devait s'avérer prudente sur le plan financier, compte tenu de la période actuelle de restriction budgétaire.

Le Comité a également entendu qu'il faut simplifier le processus de RQE et avoir des directives plus claires afin que les titres de compétences soient reconnus.

Ma première recommandation serait d'avoir un système d'évaluation simplifié. On devrait prendre conscience du fait que les cas concernant des qualifications bien connues devraient être traités de façon plus simple. [...] Les organismes de reconnaissance des qualifications devraient jouer un rôle actif et préciser les étapes à suivre par les MDÉ pour obtenir la reconnaissance de leurs qualifications en mettant sur pied des cheminements clairs, cohérents, objectifs et sans équivoque.

Il faut s'occuper du problème associé au fait que, à l'heure actuelle, les médecins formés à l'étranger ont peu d'occasions d'obtenir une expérience clinique dans le cadre d'un programme pratique en milieu hospitalier ou d'un programme de formation médicale continue qui permettrait aux MDÉ de combler toutes lacunes en matière de compétences théoriques ou cliniques. Ces programmes de FMC aideraient les MDÉ à mieux connaître le réseau canadien de la santé et à obtenir des crédits théoriques, tout en conservant leur accréditation. [...]

Il serait des plus utiles d'accroître les postes de résidents ou de mettre sur pied des programmes bien définis d'évaluation pratique pour éviter les arriérés et ce, grâce à une orientation claire de la part de ce centre unique.⁴⁵

Peter Idahosa,
Alberta International Medical Graduates Association

Recommandation 18

Le gouvernement du Canada est conscient du fait que l'accréditation des médecins formés à l'étranger relève de la compétence des provinces et des territoires. Le Comité recommande que le gouvernement du Canada, avec l'approbation et la collaboration des provinces et des territoires, approuve la normalisation, dans tout le Canada, des processus d'évaluation et de qualification en place dans les collèges provinciaux et territoriaux d'accréditation des médecins formés à l'étranger.

45 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n^o 7, 25 octobre 2011, 1535.

Recommandation 19

Le gouvernement du Canada est conscient du fait que l'accréditation des médecins formés à l'étranger relève de la compétence des provinces et des territoires. Le Comité recommande que les autorités concernées collaborent en vue d'établir un cheminement clair et de multiplier les possibilités, pour les médecins formés à l'étranger, d'obtenir un poste de résident et de participer à un programme de transition, de manière à accréditer les médecins étrangers et leur permettre d'exercer au Canada, sans pour autant compromettre les possibilités de formation des étudiants en médecine du Canada.

g) Problèmes propres à d'autres professions réglementées

Le comité a entendu les témoignages d'associations professionnelles en-dehors du secteur de la santé. Les divers témoins ont décrit au Comité les difficultés et les succès que connaissent ces associations professionnelles dans leurs efforts pour faciliter le cheminement des PFE dans le processus de RQE. Le but est de faire rapidement reconnaître les qualifications acquises à l'étranger de ces professionnels sans abaisser les normes canadiennes d'admission à leur profession. Les PFE œuvrant dans des professions non médicales se heurtent aux mêmes difficultés que leurs confrères des professions médicales.

h) Problèmes propres aux professions non réglementées

Selon la Chambre de Commerce du Canada, l'emploi non réglementé représente environ 85 % de l'emploi total au Canada⁴⁶. Les professions non réglementées ne requièrent pas d'autorisation d'exercice par un organisme d'accréditation, ce qui peut simplifier le processus. Par contre, les employeurs ne reçoivent pas l'assurance que leur offrirait un organisme d'accréditation que les compétences acquises à l'étranger ont la même valeur que celles acquises dans les institutions d'enseignement canadiennes. Ceux-ci favoriseront donc parfois les postulants formés au Canada.

Il existe certains programmes ou organismes qui peuvent aider les employeurs dans cette tâche. Certains des programmes déjà mentionnés s'occupent en partie de sensibiliser les employeurs ou d'aider les PFE à comprendre le marché du travail canadien, que ce soit pour des professions réglementées ou non. Par exemple, le PRTCE de RHDCC a offert son soutien aux conseils sectoriels, qui sont des regroupements d'employeurs, syndicats et établissements d'enseignement qui s'occupent de questions de ressources humaines dans des secteurs particuliers.

Cinq organismes d'évaluation des titres de compétences mandatés ou reconnus par les provinces ou territoires peuvent faciliter la tâche aux candidats et aux

46 Chambre de Commerce du Canada, Mémoire présenté par la Chambre de Commerce du Canada au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées au sujet du processus de reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger, 15 novembre 2011.

employeurs : l'International Credential Evaluation Service (pour la Colombie-Britannique), l'International Qualifications Assessment Service (pour l'Alberta, la Saskatchewan et les territoires), le Service d'évaluation des diplômes du Manitoba, le World Education Services (pour l'Ontario) et le Centre d'expertise sur les formations acquises hors du Québec.

Ces organismes évaluent les qualifications professionnelles acquises à l'étranger, mais n'octroient pas de titres de compétences ni ne garantissent-ils l'entrée à une profession. Ce sont généralement les candidats qui utilisent les services de ces organismes pour établir une comparaison entre le système éducatif d'un autre pays et celui du Canada. Par exemple, l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec du Centre d'expertise sur les formations acquises hors du Québec indique à quoi correspondent, dans le système scolaire québécois, les études faites à l'étranger et fournit une description des diplômes et relevés de notes. Cette évaluation peut être demandée par une PFE pour poser sa candidature dans la fonction publique municipale, provinciale ou fédérale, et peut aussi être utile pour des postes auprès d'autres employeurs⁴⁷.

Il existe également de nombreux organismes d'aide à l'intégration des immigrants, dont certains représentants sont venus expliquer au Comité les services qu'ils offrent. Les représentants de ces organismes ont parlé de l'importance de sensibiliser les employeurs à la RQE.

Au bout du compte, ce sont les employeurs qui reconnaissent ou rejettent les titres de compétences des immigrants qualifiés. Nous avons constaté, tout comme nos partenaires qui s'occupent de l'emploi des immigrants à l'échelle du pays, qu'il y a une demande importante et croissante de la part des employeurs concernant du soutien pour le recrutement, l'évaluation, l'intégration et la promotion des immigrants qualifiés, et nous avons besoin d'une stratégie nationale pour répondre à cette demande. [...]

On doit encore sensibiliser davantage les employeurs à la valeur des compétences des immigrants et du fait que les intégrer à la main-d'œuvre peut rendre le Canada plus productif et concurrentiel à l'échelle mondiale⁴⁸.

Joan Atlin,
Toronto Region Immigrant Employment Council

Recommandation 20

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral mène une campagne de sensibilisation auprès des employeurs, qui sont les principaux responsables de la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger dans les professions non réglementées. Cette campagne devrait porter sur la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger, de même que sur les bénéfices d'embaucher des personnes formées à l'étranger.

47 Québec, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Obtenir une évaluation comparative des études effectuées hors Québec.

48 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 7, 25 octobre 2011, 1640.

Enfin, certains témoins ont parlé de l'importance de mieux informer les immigrants sur les possibilités d'emploi en dehors des centres urbains, où plusieurs employeurs seraient prêts à reconnaître leurs compétences.

[I]l faudrait établir des liens entre les immigrants et les régions où il y a le plus de débouchés, surtout dans certaines petites collectivités industrielles, un peu comme dans le cadre de notre projet actuel à Fort St. John, la petite ville gazière et pétrolière du Nord de la Colombie-Britannique. Nous avons besoin de plus de ressources et de soutien pour inciter les professionnels formés à l'étranger à se rendre dans ce type de collectivité afin de réduire la pénurie de main-d'œuvre⁴⁹.

Thomas Tam,
S.U.C.C.E.S.S.

Recommandation 21

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral sensibilise davantage les nouveaux arrivants aux possibilités de s'établir en-dehors des grands centres urbains afin de profiter des occasions d'emploi, par exemple dans les professions non réglementées.

CONCLUSION

L'immigration a toujours joué un rôle important dans le développement de la société canadienne. Ce rôle sera accru dans les prochaines décennies en raison de facteurs démographiques. Afin de s'assurer de la croissance économique, de la solidité des finances publiques et de réduire les pénuries de main-d'œuvre, il est primordial que les compétences des personnes ayant été formées à l'étranger soient reconnues à leur juste valeur.

Lors de cette étude, de nombreux témoins ont souligné l'efficacité du Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, la qualité des programmes en place et le désir de les maintenir. Ils ont aussi parlé des pratiques exemplaires en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger.

C'est pourquoi le Comité préconise de prendre exemple sur les pratiques ayant déjà démontré des résultats positifs : les programmes de formation relais, une meilleure information sur le processus de reconnaissance des qualifications professionnelles, une reconnaissance accrue des qualifications professionnelles avant le départ vers le Canada, et l'acquisition d'expérience de travail au Canada au moyen de stages et de mentorat.

Tout ceci devra se faire en s'appuyant sur les programmes existants, qui devront être évalués régulièrement et améliorés si possible, de même que par une meilleure sensibilisation des employeurs. Le Comité suggère aussi de simplifier le processus de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, de diminuer les délais d'attente et d'élargir l'accès au financement pour des programmes de formation relais.

49 *Ibid.*, 1650.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue à soutenir les programmes de formation relais qui insistent notamment sur la formation linguistique propre à un secteur professionnel particulier, l'expérience de travail, l'identification des lacunes sur le plan des compétences et les moyens de les combler. Le Comité recommande en outre que les programmes de formation relais et les intervenants de ces programmes adoptent des pratiques de partage de l'information, afin de mieux comprendre les méthodes de recrutement et de rétention, ainsi que les résultats sur le marché du travail.

Recommandation 2

Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration Canada élargisse la portée du Projet canadien d'intégration des immigrants dans les pays où il est présentement offert, et examine la possibilité de l'offrir dans d'autres pays si nécessaire.

Recommandation 3

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue à améliorer le site Travailler au Canada pour que les personnes formées à l'étranger puissent y trouver de l'information conviviale et de qualité sur la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger avant même de prendre leur décision d'immigrer au Canada.

Recommandation 4

Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration Canada envisage d'amorcer un dialogue avec les organismes de réglementation des provinces et des territoires concernant la possibilité d'entreprendre un processus de pré-qualification des personnes formées à l'étranger pour certaines professions par le biais du processus d'immigration.

Recommandation 5

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral étudie le modèle de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger utilisé par l'Australie et conseille Citoyenneté et Immigration Canada sur les éléments positifs s'y rapportant pouvant être appliqués au système canadien.

Recommandation 6

Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement des compétences Canada redouble d'efforts dans son appui à la création d'accords de reconnaissance mutuelle.

Recommandation 7

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral agisse comme employeur modèle en ce qui concerne les possibilités de stages pour les personnes formées à l'étranger, notamment en poursuivant le Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants de Citoyenneté et Immigration Canada et qu'il envisage d'augmenter le nombre de places disponibles dans ce programme, si les ressources le permettent.

Recommandation 8

Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration Canada poursuive le programme pilote de mentorat au sein de la fonction publique au-delà de 2012 et fasse rapport des résultats.

Recommandation 9

Le Comité recommande que le Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger se poursuive après le 31 décembre 2012, afin d'inclure d'autres professions, par exemple des métiers spécialisés.

Recommandation 10

Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement des compétences Canada explore la possibilité d'étendre la portée du programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers pour cibler un plus grand nombre de projets visant des professions confrontées à des pénuries de main-d'œuvre ou qui prévoient l'être dans un avenir rapproché, incluant par exemple des métiers spécialisés.

Recommandation 11

Le Comité recommande que les responsables du Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger s'assurent d'avoir toute l'information nécessaire pour cibler les professions qui feront face à des pénuries de main-d'œuvre et évaluer les programmes de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, et rendent cette information publique, par exemple au moyen d'un rapport annuel.

Recommandation 12

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine les moyens de rationaliser et de simplifier le processus administratif concernant la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger. Un seul point de contact au niveau fédéral pourrait fournir toute l'information nécessaire présentement offerte par le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers de Citoyenneté et Immigration Canada et le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Recommandation 13

Le Comité recommande que les sommes dévouées au Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et aux programmes qui y sont reliés soient au minimum maintenues au niveau de 2011-2012.

Recommandation 14

Étant donné que plusieurs personnes formées à l'étranger n'arrivent pas à se procurer l'aide financière dont ils auraient besoin pour compléter une mise à niveau de leurs compétences, une formation relais ou des examens d'équivalence ou d'accréditation professionnelle, le Comité recommande que le gouvernement fédéral rende permanent et plus étendu le projet pilote concernant le versement de prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers si celui-ci s'avère efficace.

Recommandation 15

Le Comité recommande que les représentants du gouvernement fédéral au sein du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage encouragent les représentants des provinces à examiner la possibilité de faire passer certains examens du Programme des normes interprovinciales du Sceau rouge à l'étranger, dans les pays où cela est possible, en particulier aux États-Unis.

Recommandation 16

Le gouvernement du Canada reconnaît que la planification des ressources humaines en santé est de juridiction provinciale et territoriale. Le Comité recommande que Santé Canada, avec l'approbation et la collaboration des gouvernements d'ordre provincial et territorial, maintienne son soutien à la base de données nationale qui suit la progression des diplômés en médecine formés à l'étranger

en vue de déterminer et de combler les pénuries de médecins partout au Canada.

Recommandation 17

Le Comité appuie la collecte continue de données portant sur la gestion des ressources humaines dans le secteur de la santé faite par l'Institut canadien d'information sur la santé et recommande que Santé Canada étudie la possibilité de prêter assistance à la création d'un centre national de collecte et d'analyse de données sur les ressources humaines du secteur de la santé, si une telle option devait s'avérer prudente sur le plan financier, compte tenu de la période actuelle de restriction budgétaire.

Recommandation 18

Le gouvernement du Canada est conscient du fait que l'accréditation des médecins formés à l'étranger relève de la compétence des provinces et des territoires. Le Comité recommande que le gouvernement du Canada, avec l'approbation et la collaboration des provinces et des territoires, approuve la normalisation, dans tout le Canada, des processus d'évaluation et de qualification en place dans les collèges provinciaux et territoriaux d'accréditation des médecins formés à l'étranger.

Recommandation 19

Le gouvernement du Canada est conscient du fait que l'accréditation des médecins formés à l'étranger relève de la compétence des provinces et des territoires. Le Comité recommande que les autorités concernées collaborent en vue d'établir un cheminement clair et de multiplier les possibilités, pour les médecins formés à l'étranger, d'obtenir un poste de résident et de participer à un programme de transition, de manière à accréditer les médecins étrangers et leur permettre d'exercer au Canada, sans pour autant compromettre les possibilités de formation des étudiants en médecine du Canada.

Recommandation 20

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral mène une campagne de sensibilisation auprès des employeurs, qui sont les principaux responsables de la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger dans les professions non réglementées. Cette campagne devrait porter sur la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger, de même que sur les bénéfices d'embaucher des personnes formées à l'étranger.

Recommandation 21

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral sensibilise davantage les nouveaux arrivants aux possibilités de s'établir en-dehors des grands centres urbains afin de profiter des occasions d'emploi, par exemple dans les professions non réglementées.

ANNEXE A : STATISTIQUES SUR LE NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES À L'ÉTRANGER ET LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES ACQUISES À L'ÉTRANGER

a) Statistiques sur les personnes formées à l'étranger

Le tableau 1 montre le nombre de personnes formées à l'étranger (PFE) ayant obtenu un diplôme postsecondaire selon le pays où le diplôme le plus élevé a été obtenu. En 2006, environ 1,3 million de Canadiens âgés de 25 à 54 ans avaient un diplôme postsecondaire dont le plus élevé avait été acquis à l'étranger⁵⁰. Une très grande majorité d'entre eux (91 %) étaient des immigrants ou des résidents non permanents. Environ 120 000 non-immigrants avaient obtenu leur plus haut diplôme à l'étranger, dont une grande partie (70 %) aux États-Unis.

Parmi les immigrants récents (qui ont immigré entre 2001 et 2006), les pays d'étude les plus fréquents sont la Chine, l'Inde et les Philippines. La proportion des PFE ayant obtenu leur diplôme en Chine est beaucoup plus élevée parmi les immigrants arrivés entre 2001 et 2006 (15,3 %) que parmi les immigrants non récents (7,3 %), alors que le contraire est vrai pour les PFE ayant obtenu leur diplôme aux États-Unis (4,8 % parmi les immigrants récents et 7,7 % parmi les immigrants non récents) ou au Royaume-Uni (3,6 % parmi les immigrants récents et 7,4 % parmi les immigrants non récents).

50 Au moment de la publication du rapport, les données du Recensement de 2011 sur le pays des études et le niveau de scolarité n'étaient pas encore disponibles.

Tableau 1 – Nombre de personnes formées à l'étranger, selon le statut d'immigrant et le pays des études, personnes âgées de 25 à 54 ans, 2006

Pays des études	Non-immigrants	Immigrants récents (2001 à 2006)	Immigrants non récents (avant 2001)	Résidents non permanents	Total
États-Unis	84 545	20 640	50 850	12 015	168 055
Inde	255	51 475	65 615	4 030	121 375
Philippines	175	38 375	69 445	12 135	120 135
Chine	30	66 070	48 495	3 860	118 455
Royaume-Uni	16 780	15 530	49 005	6 360	87 670
Pakistan	130	20 290	20 800	1 365	42 585
France	3 220	12 350	16 080	4 800	36 455
Autres	16 080	206 190	343 200	46 965	612 455
Total	121 215	430 925	663 495	91 530	1 307 165

Note : Les non-immigrants sont des citoyens canadiens de naissance, qui peuvent comprendre un faible nombre de personnes nées à l'étranger de parents canadiens. Les résidents non permanents sont des personnes d'un autre pays qui étaient titulaires d'un permis de travail ou d'un permis d'études, ou qui revendiquaient le statut de réfugié, ainsi que les membres de leur famille vivant avec elles au Canada.

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006, Tableaux thématiques, [Statut d'immigrant et période d'immigration, activité, plus haut certificat, diplôme ou grade, lieu des études, groupes d'âge et sexe](#).

Le tableau 2 montre le nombre et la proportion de PFE selon le domaine d'études. Les domaines sont classés en ordre décroissant du nombre de PFE. C'est dans le domaine de l'architecture, du génie et des services connexes que l'on retrouve le plus grand nombre de PFE.

Au total, les PFE représentaient 15,2 % de la population active canadienne âgée de 25 à 54 ans ayant obtenu un diplôme postsecondaire. Cette proportion est sensiblement la même chez les hommes (15,4 %) et les femmes (15,0 %).

Tableau 2 – Nombre et proportion de personnes formées à l'étranger, selon le domaine d'études et le sexe, personnes âgées de 25 à 54 ans, 2006

Domaine d'études	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Architecture, génie et services connexes	257 565	15,1	61 205	34,6	318 770	16,9
Commerce, gestion et administration publique	104 605	15,5	161 375	12,9	265 975	13,8
Santé, parcs, récréation et conditionnement physique	41 755	19,6	105 305	11,6	147 060	13,1
Sciences sociales et de comportements, droit	46 830	15,5	83 895	13,9	130 725	14,4
Sciences humaines	31 265	19,0	68 040	25,4	99 300	22,9
Éducation	17 120	13,6	63 070	15,1	80 195	14,8
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	46 900	17,2	33 295	19,0	80 190	17,9
Sciences et technologies physiques et de la vie	37 430	24,5	38 020	26,5	75 455	25,5
Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	18 445	12,5	28 690	16,2	47 130	14,5
Services personnels, de protection et de transport	17 940	7,0	16 330	6,2	34 265	6,6
Agriculture, ressources naturelles et conservation	17 310	13,0	10 690	15,5	28 005	13,9
Total	637 185	15,4	669 975	15,0	1 307 160	15,2

Note : La somme des différents domaines ne correspond pas au total, en raison de l'exclusion de la catégorie « autres », qui inclut des programmes multidisciplinaires dont le nombre est très petit.

Source : Calculs des auteurs à partir des données de : Statistique Canada, Recensement de 2006, Tableaux thématiques, [Activité, plus haut certificat, diplôme ou grade, lieu des études, principal domaine d'études](#).

La proportion de PFE est plus élevée parmi les personnes ayant étudié en sciences et technologies physiques et de la vie (25,5 %) et en sciences humaines (22,9 %); elle est plus faible parmi les personnes ayant étudié dans le domaine des services personnels, de protection et de transport (6,6 %).

Enfin, dans le domaine de l'architecture, du génie et des services connexes, la proportion de la population active ayant étudié à l'extérieur du Canada est beaucoup plus élevée chez les femmes (34,6 %) que chez les hommes (15,1 %).

Le tableau 3 montre le taux de chômage des PFE, selon les mêmes pays et domaines d'études présentés aux tableaux 1 et 2. En 2006, le taux de chômage des

personnes ayant un diplôme postsecondaire âgées de 25 à 54 ans était de 4,7 % : il était de 7,1 % pour les PFE et de 4,2 % pour les personnes formées au Canada.

Les PFE ayant étudié dans certains pays comme le Pakistan (10,2 %) et la Chine (9,4 %) avaient des taux de chômage plus élevés que la moyenne des PFE, alors que l'inverse était vrai pour les PFE ayant étudié aux Philippines (4,0 %), au Royaume-Uni (4,2 %) et aux États-Unis (4,3 %)

Enfin, les PFE ayant étudié dans certains domaines avaient des taux de chômage représentant environ le double des personnes formées au Canada, soit dans les domaines de l'éducation, des sciences physiques, de la santé et des sciences sociales.

Tableau 3 – Taux de chômage, selon le pays et le domaine d'études où le diplôme postsecondaire le plus élevé a été obtenu, population âgée de 25 à 54 ans, 2006

Pays et domaine d'études	Taux de chômage	
Pays des études		
Pakistan	10,2	
Chine	9,4	
Inde	7,5	
France	6,6	
États-Unis	4,3	
Royaume-Uni	4,2	
Philippines	4,0	
Autres pays	8,4	
Domaine des études	Extérieur du Canada	Canada
Sciences sociales et de comportements, droit	8,6	4,2
Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	8,0	5,3
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	7,9	5,2
Sciences humaines	7,8	4,6
Sciences et technologies physiques et de la vie	7,6	3,9
Commerce, gestion et administration publique	7,4	4,1
Architecture, génie et services connexes	6,5	4,6
Éducation	6,3	2,5
Santé, parcs, récréation et conditionnement physique	6,2	3,2
Services personnels, de protection et de transport	6,1	5,7
Agriculture, ressources naturelles et conservation	6,1	4,8
Total (tous les domaines d'études)	7,1	4,2
Total (Canada et extérieur du Canada)	4,7	

Source : Calculs des auteurs à partir des données de : Statistique Canada, Recensement de 2006, Tableaux thématiques, [Activité, plus haut certificat, diplôme ou grade, lieu des études, principal domaine d'études](#).

b) Données sur la reconnaissance des titres de compétence étrangers

Entre 2001 et 2005, Statistique Canada a mené l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada. Des immigrants arrivés au Canada entre octobre 2000 et septembre 2001 ont été interrogés six mois, deux ans et quatre ans après leur arrivée. Les questions portaient entre autres sur la reconnaissance de l'expérience et des diplômes étrangers. Après quatre ans, 28 % des immigrants avaient reçu une acceptation intégrale de leurs diplômes et 12 % une acceptation partielle, alors que 39 % avaient reçu une acceptation intégrale de leur expérience professionnelle à l'étranger et 18 % une reconnaissance partielle. Par ailleurs, 40 % d'entre eux n'avaient pas fait évaluer leurs diplômes, soit parce qu'ils n'en avaient pas besoin, qu'ils pensaient que leurs diplômes ne seraient pas reconnus, ou pour d'autres raisons⁵¹.

Le tableau 4 montre les probabilités que les diplômes et l'expérience d'un immigrant aient été reconnus quatre ans après son arrivée, en fonction d'une série de variables explicatives. Ces probabilités proviennent d'une analyse statistique qui tient compte d'autres variables explicatives. Par exemple, la différence entre la probabilité qu'un diplôme obtenu par un homme ou une femme soit reconnu n'est pas statistiquement significative quand on tient compte des autres caractéristiques (âge, région, etc.).

Les groupes suivants étaient particulièrement moins susceptibles de voir leur diplôme reconnu : les personnes âgées de 45 à 59 ans, les personnes appartenant à une catégorie d'immigrants autre que celle des travailleurs qualifiés (en particulier les réfugiés), les personnes ne parlant pas bien l'anglais ou le français et les résidents de l'Alberta, de la Colombie-Britannique ou des territoires.

À l'opposé, les personnes qui avaient déjà vécu au Canada avant leur immigration (par exemple, comme travailleurs temporaires) ou qui avaient un emploi qui les attendait au Canada avant même leur arrivée avaient une probabilité plus élevée de voir leurs diplômes reconnus. Les personnes ayant fait leurs études aux États-Unis ou au Royaume-Uni et les personnes ayant un diplôme universitaire (par rapport à des études collégiales ou postsecondaires partielles) avaient également une probabilité plus élevée de voir leur diplôme reconnu (non montré au tableau 4).

Les femmes, les personnes plus âgées, les personnes d'autres catégories d'immigrants que les travailleurs qualifiés, les membres de minorités visibles, les personnes ne parlant pas bien l'anglais ou le français et les résidents du Québec avaient une probabilité plus faible de voir leur expérience à l'étranger reconnue.

51 René Houle et Lahouria Yssaad, « Reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail acquis à l'étranger des nouveaux immigrants », *Perspective*, vol. 11, no 9, septembre 2010, Statistique Canada. Cette étude utilise des données qui datent de 2001 à 2005, soit avant que la plupart des programmes fédéraux de RQE aient été mis en place.

Tableau 4 – Probabilité (en %) que les diplômés et l'expérience d'un immigrant soient reconnus quatre ans après son arrivée, selon certaines caractéristiques, 2000-2005

Caractéristiques	Diplômes	Expérience
Sexe		
Hommes (référence)	36	56
Femmes	32	48**
Âge à l'arrivée		
18 à 24 ans	39	50
25 à 34 ans (référence)	32	48
35 à 44 ans	28*	43*
45 à 59 ans	21**	35**
Appartenance à une minorité visible		
Non (référence)	28	52
Oui	31	42**
Catégorie d'immigrant		
Travailleur qualifié, demandeur principal (référence)	39	56
Travailleur qualifié, conjoint et personnes à charge	23**	39**
Regroupement familial	20**	37**
Réfugié	12**	17**
Candidats des provinces, gens d'affaires, autres	18**	24**
A déjà vécu au Canada avant son arrivée		
Non (référence)	29	44
Oui	43*	51
Emploi obtenu avant l'arrivée		
Non (référence)	29	42
Oui	40**	87**
Autoévaluation des langues parlées		
Très bien (référence)	32	50
Bien	32	46
Passablement bien	21**	34**
Médiocre ou pas du tout	23**	41**
Région		
Ontario (référence)	32	47
Atlantique	59*	52
Québec	28	32**
Prairies	48	39
Alberta	24**	54
Colombie-Britannique et territoires	23**	49

Note : statistiquement significatif de la catégorie de référence à un niveau de : * 95 %; ** 99 %.

Source : René Houle et Lahouria Yssaad, « [Reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail acquis à l'étranger des nouveaux immigrants](#) », *Perspective*, vol. 11, n° 9, septembre 2010, n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

ANNEXE B : LISTE DES TÉMOINS

Organisations et individus	Date	Réunion
<p>Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration</p> <p>Natasha Pateman, directrice générale par intérim Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers</p> <p>Brendan Walsh, directeur Reconnaissance des titres de compétences étrangers, Bureau d'orientation relatif aux compétences étrangers</p> <p>Ministère de la Santé</p> <p>Sue Beardall, gestionnaire Initiative relative aux professionnels formés à l'étranger, Division des politiques en matière de ressources humaines en santé</p> <p>Margo Craig Garrison, directrice Division des politiques en matière des ressources humaines en santé</p> <p>Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences</p> <p>Jean-François LaRue, directeur général Intégration au marché du travail, Direction générale des compétences et de l'emploi</p> <p>Jonathan Wells, directeur Opérations, Intégration au marché du travail, Direction générale des compétences et de l'emploi</p>	2011/10/06	4
<p>Association canadienne des technologues en radiation médicale</p> <p>Giulia Nastase, gestionnaire Projets spéciaux</p> <p>Charles A. Shields, chef de la direction</p> <p>Chambre des communes</p> <p>Rob R. Walsh, légiste et conseiller parlementaire</p> <p>Institut royal d'architecture du Canada</p> <p>Jill McCaw, coordinatrice Projet d'intégration</p> <p>Jim McKee, directeur général</p> <p>Société canadienne de science de laboratoire médical</p> <p>Christine Nielsen, directrice exécutive</p>	2011/10/18	5

Organisations et individus	Date	Réunion
Alliance canadienne des organismes de réglementation de la physiothérapie	2011/10/20	6
Katya Masnyk Duvalko, chef de la direction		
Association canadienne des ergothérapeutes		
Claudia von Zweck, directrice générale		
Association des comptables généraux accrédités du Canada		
Carole Presseault, vice-présidente Affaires gouvernementales et réglementaires		
Association nationale des organismes de réglementation de la pharmacie		
Carole Bouchard, directrice générale		
Institut canadien des comptables agréés		
Jylan Khalil, directrice Admission à la profession de comptable agréé		
Doretta Thompson, directrice principale Formation et communications		
Manufacturiers et exportateurs du Canada		
Mathew Wilson, vice-président Politique nationale		
Alberta International Medical Graduates Association	2011/10/25	7
Peter Idahosa, président		
Mount Royal University		
Pam Nordstrom, directrice École des sciences infirmières		
S.U.C.C.E.S.S.		
Thomas Tam, directeur général		
Toronto Region Immigrant Employment Council		
Joan Atlin, directrice des programmes		
Université du Manitoba		
Jonathan Beddoes, doyen Faculté de génie		
Association canadienne des constructeurs d'habitations	2011/10/27	8
Gary Friend, ancien président		

Organisations et individus	Date	Réunion
<p>Association canadienne des constructeurs d'habitations</p> <p>Jack Mantyla, coordonnateur national Éducation et formation</p>	2011/10/27	8
<p>Association nationale des collèges de carrières</p> <p>Serge Buy, directeur Relations gouvernementales</p>		
<p>Conseil canadien des organismes de réglementation en travail social</p> <p>Claude Leblond, président</p>		
<p>Département des métiers de la construction, FAT-COI, Bureau canadien</p> <p>Christopher Smillie, conseiller principal Relations gouvernementales et affaires publiques</p>		
<p>À titre personnel</p> <p>Ivy Lynn Bourgeault, chaire de recherche Instituts de recherche en santé du Canada, Politique relative aux ressources humaines en santé</p> <p>Anne Brassat-Latulippe, coordonnatrice de la recherche Réseau canadien des ressources humaines en santé, Université d'Ottawa</p>	2011/11/01	9
<p>Association canadienne de physiothérapie</p> <p>Michael Brennan, chef de la direction</p>		
<p>Association dentaire canadienne</p> <p>Robert Lees, représentant Gestionnaire des inscriptions, Royal College of Dental Surgeons of Ontario</p> <p>Benoit Soucy, directeur Affaires cliniques et scientifiques</p>		
<p>Centennial College</p> <p>Sandra Murphy, doyenne Faculté des études communautaires et de la santé</p>		
<p>Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada</p> <p>Andrew Padmos, directeur général</p> <p>Paul Tomascik, analyste principal Politiques de la santé et relations partenaires</p>		
<p>Groupe d'intervention action santé</p> <p>Christine Nielsen, membre</p> <p>Charles A. Shields, membre</p>		

Organisations et individus	Date	Réunion
<p>College and Association of Registered Nurses of Alberta</p> <p>Cathy Giblin, registraire et directrice Services d'enregistrement</p>	2011/11/03	10
<p>Gouvernement de l'Ontario</p> <p>Suzanne Gordon, gestionnaire Section d'intégration au marché du travail, Programme formation relais de l'Ontario, Ministère des Affaires civiques et de l'Immigration</p>		
<p>Gouvernement du Manitoba</p> <p>Ximena Munoz, commissaire Bureau du commissaire à l'équité du Manitoba, Ministère du Travail et de l'Immigration</p>		
<p>Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration</p> <p>Brendan Walsh, directeur Reconnaissance des titres de compétences étrangers, Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers</p>	2011/11/15	11
<p>Ministère de la Santé</p> <p>Sue Beardall, gestionnaire Initiative relative aux professionnels formés à l'étranger, Division des politiques en matière de ressources humaines en santé</p> <p>Margo Craig Garrison, directrice Division des politiques en matière des ressources humaines en santé</p>		
<p>Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences</p> <p>Jean-François LaRue, directeur général Intégration au marché du travail, Direction générale des compétences et de l'emploi</p> <p>Jonathan Wells, directeur Opérations, Intégration au marché du travail, Direction générale des compétences et de l'emploi</p>		

ANNEXE C : LISTE DES MÉMOIRES

Organisations et individus

Association canadienne des constructeurs d'habitations

Association canadienne des ergothérapeutes

Association canadienne des technologues en radiation médicale

Association des collèges communautaires du Canada

Association nationale des collèges de carrières

Chambre de commerce du Canada

Chambre des communes

College and Association of Registered Nurses of Alberta

Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada

Conseil médical du Canada

Consortium national de formation en santé

Fédération des ordres des médecins du Canada

Ingénieurs Canada

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents ([séances n^{os} 4-5-6-7-8-9-10-11-22-26-28](#)) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,

Ed Komarnicki, député

OPINION DISSIDENTE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE

Les néo-démocrates tiennent à remercier les nombreux témoins qui ont comparu devant le Comité dans le cadre de l'étude sur la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.

Bien que nous soyons d'accord avec l'orientation générale et les recommandations du rapport, nous estimons qu'il est important d'apporter certaines précisions importantes à propos du financement et des échéanciers.

L'allocation des fonds publics revient à une question de choix et de priorités. , Opter pour des mesures qui amélioreront et rendront plus productif le système de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger fait certainement partie des options à privilégier.

Invoquer les restrictions financières comme prétexte pour ne pas s'attaquer aux problèmes de planification des ressources humaines en santé n'aura que des effets pervers comme continuer de financer à grands frais des mesures inefficaces. À notre avis, il ne fait pas de doute que le gouvernement fédéral doit agir davantage pour rationaliser le système, mieux rejoindre des immigrants potentiels à l'étranger et consentir les sommes nécessaires pour aider les immigrants qualifiés à obtenir la formation et l'expérience nécessaires pour pouvoir travailler au Canada.

Les néo-démocrates proposent ainsi de modifier certaines recommandations du rapport.

Recommandation 1

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue de soutenir financièrement les programmes de formation relais qui i mettent notamment l'emphase sur la formation linguistique adaptée (?)à un secteur professionnel particulier, l'expérience de travail, l'identification des lacunes sur le plan des compétences et les moyens de les combler. Le Comité recommande en outre que les responsables des programmes de formation relais adoptent des pratiques de partage de l'information afin de mieux comprendre les méthodes de recrutement et de rétention, ainsi que les résultats sur le marché du travail.

Recommandation 4

Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration Canada travaille avec les autorités des organismes de réglementation provinciaux et territoriaux afin d'explorer la possibilité d'entreprendre un processus de pré-qualification des personnes formées à l'étranger pour certaines professions dans le cadre du processus d'immigration.

Recommandation 7

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral agisse comme employeur modèle en ce qui concerne les possibilités de stage pour les personnes formées à l'étranger, notamment en poursuivant le Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants de Citoyenneté et Immigration Canada et qu'il envisage d'y augmenter le nombre de places disponibles.

Recommandation 13

Le Comité recommande que les sommes consacrées au Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et aux programmes qui y sont reliés soient au minimum maintenues au niveau de 2011-2012 et ce, pour les cinq prochaines années.

Enfin, compte tenu de l'importance des données sur les ressources humaines en santé et de la planification à long terme, les néo-démocrates sont d'avis que l'Institut canadien d'information sur la santé doit continuer de collecter des données, lesquelles pourront servir à l'élaboration d'un centre national de collecte et d'analyse de données sur les ressources humaines du secteur de la santé.