



Lignes directrices pour satisfaire aux exigences
du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre de
L'ACCORD DE LIBRE-ÉCHANGE CANADIEN



Octobre 2018

This publication is also available in English as *Guidelines for meeting the obligations of the Labour Mobility Chapter of the Canada Free Trade Agreement (CFTA)*.

Les Lignes directrices pour satisfaire aux exigences du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre de l'Accord de libre-échange canadien (ALEC) ne constitue pas une interprétation légale du chapitre 7 de l'ALEC et ne supprime pas les dispositions législatives des gouvernements fédéral, provinciaux ou territoriaux.

Table des matières

<i>Introduction par le Forum des ministres du marché du travail (FMMT)</i>	5
<i>L'Accord de libre-échange canadien (ALEC)</i>	6
<i>Chapitre sept (mobilité de la main-d'œuvre)</i>	7
<i>Objectif et obligations fondamentales</i>	7
• <i>Reconnaissance « permis-sur-permis »</i> :	7
• <i>Différentes voies d'accréditation</i> :	7
• <i>Droit de réglementer</i> :	7
• <i>Conciliation</i> :	7
• <i>Transparence</i> :	7
<i>Mise en œuvre du chapitre sept : Rôles et responsabilités</i>	8
• <i>Comité sur le commerce intérieur (CCI)</i> :	8
• <i>Forum des ministres du marché du travail (FMMT)</i> :.....	8
• <i>Gouvernements individuels</i> :.....	8
• <i>Coordonnateurs de la mobilité de la main-d'œuvre</i> :.....	8
• <i>Organismes de réglementation</i> :.....	8
<i>Exigences en matière de mobilité de la main-d'œuvre pour les gouvernements et leurs organismes de réglementation</i>	9
<i>Relation avec d'autres accords</i>	9
<i>Reconnaissance professionnelle des travailleurs</i>	9
<i>Qui est admissible à la mobilité de la main-d'œuvre?</i>	9
<i>Qu'est-ce qu'une profession ou un métier réglementé?</i>	9
<i>Qu'est-ce qu'un travailleur accrédité?</i>	11
<i>Options pour la reconnaissance des travailleurs accrédités</i>	12
A. <i>Délivrer sa propre accréditation aux candidats à la mobilité de la main-d'œuvre</i>	12
B. <i>Reconnaissance de l'accréditation d'une autre province, d'un autre territoire ou du gouvernement fédéral</i>	12
C. <i>Reconnaissance des normes professionnelles communes</i>	12
<i>Principes directeurs liés aux demandes de mobilité de la main-d'œuvre à l'intention des organismes de réglementation qui accréditent les candidats à la mobilité de la main-d'œuvre</i>	13
<i>Exigences non admissibles</i>	13
• <i>Exigences en matière de résidence</i>	13

• <u>Réévaluation des compétences, de la formation ou des habiletés à exercer d'un candidat</u>	13
• <u>Exigence plus onéreuse à respecter pour la présentation d'une demande</u>	14
<u>Exigences générales pour le processus de reconnaissance</u>	14
<u>Exigences admissibles</u>	15
• <u>Remplir une demande et acquitter des frais de traitement</u>	15
• <u>Preuve d'une accréditation en vigueur dans une autre province ou un autre territoire au Canada</u>	15
• <u>Preuve d'une accréditation professionnelle en règle</u>	16
• <u>Démontrer son intégrité</u>	17
• <u>Preuve de la compétence en anglais ou en français</u>	17
• <u>Couverture d'assurance/protection contre la faute professionnelle</u>	17
• <u>Déposer un cautionnement</u>	18
• <u>Démontrer des connaissances locales</u>	18
<u>Demandes de renseignements supplémentaires qui ne sont pas mentionnés explicitement au chapitre sept</u>	19
<u>Normes professionnelles et avis</u>	19
<u>Exigences concernant les avis</u>	20
<u>« Exceptions » à la mobilité de la main-d'œuvre</u>	21
<u>Règlement des différends</u>	23
<u>Annexe A : Candidats à la mobilité de la main-d'œuvre</u>	25
<u>Annexe B : Ressources</u>	27

Introduction par le Forum des ministres du marché du travail (FMMT)

Le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) est heureux de présenter les *Lignes directrices pour satisfaire aux exigences du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre (chapitre sept) de l'Accord de libre-échange canadien (ALEC)*.

Les *Lignes directrices* s'adressent aux organismes canadiens de réglementation gouvernementaux et non gouvernementaux qui exercent des pouvoirs délégués par la loi pour créer ou mettre en œuvre des mesures liées à la reconnaissance professionnelle dans une profession ou un métier réglementé. Elles ont pour objet de les aider à comprendre le chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre de l'ALEC et à se conformer aux obligations qui y sont énoncées.

À titre de ministres chargés de promouvoir la mise en œuvre du chapitre sept pour le compte des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, nous croyons que ces lignes directrices aideront les organismes de réglementation et les gouvernements à éliminer ou à réduire les obstacles qui limitent ou entravent la mobilité de la main-d'œuvre au Canada.

Pour des renseignements supplémentaires sur le chapitre sept, y compris les coordonnées des coordonnateurs fédéral, provinciaux et territoriaux de la mobilité de la main-d'œuvre, visitez le www.mobilitedesttravailleurs.ca.

Pour plus d'informations au sujet de l'ALEC, notamment l'Accord dans son intégralité, visitez le www.cfta-alec.ca.

Pour en apprendre davantage sur le FMMT, visitez le <http://www.flmm-fmmt.ca/fr/>.

L'Accord de libre-échange canadien (ALEC)

Le 1^{er} juillet 2017, l'Accord de libre-échange canadien (ALEC) a remplacé l'Accord sur le commerce intérieur (ACI), lequel était entré en vigueur en 1995. L'ALEC est un accord intergouvernemental sur le commerce signé par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Il a pour objectif « *de réduire et d'éliminer, dans la mesure du possible, les obstacles à la libre circulation des personnes, des produits, des services et des investissements à l'intérieur du Canada et d'établir un marché intérieur qui soit ouvert, efficace et stable* ».

Sauf en cas d'indication contraire, [le chapitre premier \(Dispositions initiales\)](#) et le [chapitre deux \(Règles générales\)](#) s'appliquent à tous les chapitres de l'ALEC, y compris au chapitre sept (Mobilité de la main-d'œuvre).

Chapitre sept (mobilité de la main-d'œuvre)

Objectif et obligations fondamentales

« Le présent chapitre a pour objet d'éliminer ou de réduire les mesures adoptées ou maintenues par les Parties qui restreignent ou entravent la mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur du Canada et, en particulier, de permettre à tout travailleur accrédité pour exercer un métier ou une profession par un organisme de réglementation d'une Partie d'être reconnu comme qualifié par l'ensemble des autres Parties pour exercer ce métier ou cette profession » (article 700) ([Voir l'encadré 1 – Organisme de réglementation d'une Partie](#)).

- **Reconnaissance « permis-sur-permis »** : La reconnaissance permis-sur-permis est le principe fondamental de la mobilité de la main-d'œuvre au Canada. Dans cette optique, tout travailleur accrédité par l'organisme de réglementation d'un gouvernement pour exercer une profession ou un métier doit, au moment de la demande, être accrédité pour exercer cette profession ou ce métier par tous les autres gouvernements qui réglementent la profession ou le métier en question. Les parties à l'ALEC reconnaissent aussi que l'accréditation obtenue dans la deuxième province ou le deuxième territoire doit avoir été accordée sans exigences significatives supplémentaires [de formation, d'expérience, d'examens ou d'évaluations \(voir l'encadré 7\)](#) dans le cadre de la procédure d'accréditation, sous réserve des [objectifs légitimes approuvés \(voir l'encadré 8\)](#). Les gouvernements reconnaissent que les organismes de réglementation des autres gouvernements (fédéral, provincial ou territorial) exercent une diligence raisonnable lorsqu'ils accréditent les travailleurs pour qu'ils exercent leur profession ou leur métier (*article 705.1*).
- **Différentes voies d'accréditation** : Les gouvernements conviennent que les travailleurs disposent de différents moyens d'acquérir les compétences, les connaissances et les habiletés nécessaires pour obtenir l'accréditation dans une profession ou un métier réglementé au Canada. Les travailleurs accrédités ayant acquis de [l'éducation, de la formation ou de l'expérience à l'international](#) ne doivent pas être traités différemment des autres travailleurs accrédités. Par ailleurs, le chapitre sept précise qu'une différence entre les gouvernements en ce qui concerne, par exemple, le type ou la durée de la scolarité ou de la formation nécessaire à l'accréditation ne constitue pas en soi et à elle seule un motif pour refuser d'accréditer un travailleur qui est déjà accrédité dans une autre province ou un autre territoire ou accrédité par un organisme fédéral ([voir la section « Exceptions » à la mobilité de la main-d'œuvre](#)).
- **Droit de réglementer** : Le chapitre sept reconnaît le droit des gouvernements d'adopter des [normes professionnelles](#) (*voir la page 20*) et, par le fait même, d'assurer la protection du public au niveau jugé approprié dans les circonstances (*article 706.1*).
- **Conciliation** : Le cas échéant et dans la mesure du possible, les gouvernements ont convenu de prendre les mesures nécessaires pour concilier les différences entre les normes professionnelles et d'adopter des normes professionnelles en fonction des normes interprovinciales ou internationales communes (*articles 706.1 et 706.2*).
- **Transparence** : Les gouvernements ont convenu de faire preuve de transparence dans le processus d'élaboration, de modification, de création et d'élimination de normes professionnelles. Ils ont également accepté de veiller à ce que les exigences d'accréditation soient transparentes pour les travailleurs, y compris l'affichage de toute « exception » à la mobilité de la main-d'œuvre approuvée par une partie (*articles 706.3, 706.4, 706.5 et 707*).

Encadré 1 – Organisme de réglementation d'une Partie (chapitre 13 : Définitions)

« Organisme de réglementation d'une Partie : ministère ou organisme gouvernemental semblable d'une Partie, ou organisme non gouvernemental qui exerce des pouvoirs délégués par la loi. »

Mise en œuvre du chapitre sept : Rôles et responsabilités

Chaque gouvernement est responsable d'appliquer l'ALEC sur son territoire et dans ses champs de compétence et de veiller à ce que les organisations et entités concernées par l'ALEC, y compris par le chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre, prennent les mesures nécessaires pour en respecter les exigences. Les gouvernements participent à différentes tables de discussion pour promouvoir la mise en œuvre et le respect continu du chapitre sept.

- **Comité sur le commerce intérieur (CCI)** : Le CCI est composé des ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables du commerce intérieur. Son rôle consiste à superviser la mise en œuvre de l'ALEC dans son ensemble, à favoriser la résolution des différends découlant de l'interprétation et de l'application de l'Accord et à examiner toute autre question pouvant avoir une influence sur la mise en œuvre de l'Accord (*article 1100*).
- **Forum des ministres du marché du travail (FMMT)** : Le FMMT est composé des ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des politiques et des programmes relatifs aux marchés du travail. Il est chargé de promouvoir la mise en œuvre et le respect continu du chapitre sept (Mobilité de la main-d'œuvre) de l'ALEC (*article 708.1(a)*).
- **Gouvernements individuels** : En tant que partie à l'ALEC, chaque gouvernement (fédéral, provincial et territorial) est responsable d'appliquer l'ALEC sur son territoire et dans ses champs de compétence, ce qui consiste notamment à prendre les mesures nécessaires pour en respecter les exigences et à veiller à ce que les organismes non gouvernementaux qui exercent un pouvoir délégué par la loi sur leur territoire fassent de même.
- **Coordonnateurs de la mobilité de la main-d'œuvre** : Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont chacun nommé un coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre. Au nom de leur gouvernement, ces coordonnateurs veillent à l'application des exigences touchant la mobilité de la main-d'œuvre sur leur territoire respectif en travaillant de concert avec tous les autres coordonnateurs du Canada pour promouvoir la mise en œuvre du chapitre sept au nom du FMMT. Ils aident les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux sur leur territoire à respecter leurs obligations en vertu du chapitre sept et répondent aux questions et aux préoccupations liées à la mobilité de la main-d'œuvre des travailleurs accrédités. Enfin, ils interagissent avec les organismes de réglementation et les représentants des gouvernements pour appuyer la reconnaissance des travailleurs accrédités au Canada et contribuent au processus de conciliation des normes professionnelles.

Pour obtenir les coordonnées des coordonnateurs de la mobilité de la main-d'œuvre fédéraux, provinciaux et territoriaux, visitez le www.mobilitedesttravailleurs.ca.

- **Organismes de réglementation** : Ces organismes mettent en œuvre les exigences du chapitre sept au nom des gouvernements pour garantir la mobilité de la main-d'œuvre au Canada.

Exigences en matière de mobilité de la main-d'œuvre pour les gouvernements et leurs organismes de réglementation

Les gouvernements sont chargés d'assurer le respect des exigences du chapitre sept, y compris de la part de leurs départements, ministères, municipalités et autres organismes semblables exerçant des pouvoirs délégués par la loi. En effet, le pouvoir de réglementation ou d'administration d'une profession ou d'un métier, dans bien des cas, a été délégué par un gouvernement à un organisme non gouvernemental tel qu'un ordre professionnel, un « Collège » autonome ou un organisme ou une association semblable. Les gouvernements doivent s'assurer que les organismes de réglementation ayant des pouvoirs délégués respectent les exigences énoncées au chapitre sept (*article 702.1; chapitre treize : Définitions*).

Les gouvernements doivent aussi s'assurer du respect du chapitre sept par les organismes non gouvernementaux qui exercent ou non des pouvoirs délégués par la loi, comme les hôpitaux, les dispensaires, les établissements de soins de longue durée, les cliniques et tout autre organisme dispensant des services ou des soins de santé, les conseils scolaires, les universités, les collèges et tout autre établissement d'enseignement ou de formation, les syndicats et les associations industrielles (*article 702.2; chapitre treize : Définitions*).

Relation avec d'autres accords

En plus de signer l'ALEC, qui est une entente multilatérale, certains gouvernements ont conclu avec d'autres gouvernements au Canada des accords bilatéraux et multilatéraux qui comportent des exigences en matière de mobilité de la main-d'œuvre.

Une liste d'accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux se trouve sur le [site Web de l'ALEC](#).

Dans de tels cas et lorsqu'il existe une incompatibilité entre une disposition de l'ALEC et une disposition de tout autre accord de mobilité de la main-d'œuvre, l'accord qui favorise le plus la mobilité de la main-d'œuvre prévaut. Cela s'applique seulement aux gouvernements ayant signé ledit accord (*article 703*).

Reconnaissance professionnelle des travailleurs

Le chapitre sept permet à tout travailleur accrédité pour exercer une profession ou un métier dans une province ou un territoire d'obtenir, au moment de la demande, une accréditation pour exercer cette profession ou ce métier dans une autre province ou un autre territoire sans autre exigence significative de formation supplémentaire, d'expérience, d'examens ou d'évaluations (*article 705.1*).

Qui est admissible à la mobilité de la main-d'œuvre?

Pour être admissible à la mobilité de la main-d'œuvre en vertu du chapitre sept, le travailleur doit **détenir une accréditation en vigueur** dans une **profession ou un métier réglementé** par un organisme de réglementation au Canada (*article 705*). Les exigences s'appliquent à **tous** les métiers et professions réglementés au Canada. Aux fins du présent document, un travailleur admissible à la mobilité de la main-d'œuvre est appelé un candidat à la mobilité de la main-d'œuvre.

Qu'est-ce qu'une profession ou un métier réglementé?

L'ALEC définit un métier ou une profession comme suit : « Ensemble d'emplois qui, sous réserve de certaines différences, sont semblables du point de vue des tâches ou fonctions principales ou du point de vue du genre de travail exécuté. » (*chapitre treize : Définitions*).

Une profession ou un métier est réglementé lorsqu'il est établi par la législation fédérale, provinciale ou territoriale (lois et règlements), laquelle désigne un organisme de réglementation pour réglementer le métier ou la profession. L'organisme de réglementation peut définir ce que les travailleurs peuvent et ne peuvent pas faire dans le cadre de leur travail ou les normes professionnelles à respecter pour utiliser un titre en particulier et pour assurer la protection du public. Bien que le terme « profession ou métier réglementé » ne soit pas défini dans l'ALEC, voici certains critères communément employés par les gouvernements :

- Des dispositions législatives d'un gouvernement (lois, règlements, codes, règles, etc.) établissent le métier ou la profession de même que l'organisme de réglementation et définissent les pouvoirs réglementaires de ce dernier.
- Le gouvernement ou l'organisme de réglementation disposant de pouvoirs délégués par la loi:
 - établit les normes professionnelles ou les exigences en matière d'accréditation pour les travailleurs afin qu'ils pratiquent leur métier ou profession ou qu'ils utilisent un titre professionnel particulier (*article 701.1(b)*);
 - évalue les qualifications d'un travailleur par rapport aux normes professionnelles établies ou aux exigences d'accréditation;
 - offre une reconnaissance officielle confirmant que le travailleur atteint les normes professionnelles établies ou les exigences d'accréditation;
 - peut offrir un contrôle disciplinaire à ses membres;
 - peut établir les exigences de maintien des compétences/de perfectionnement professionnel.

Il peut exister des différences d'un gouvernement à l'autre concernant la réglementation des métiers et professions. Aux fins de la mobilité de la main-d'œuvre, il importe pour les organismes de réglementation de comprendre les différences potentielles.

- Un métier ou une profession peut ne pas être réglementé dans chaque province ou territoire, faisant varier le nombre de métiers ou de professions réglementés dans chacune des provinces et chacun des territoires.
 - La reconnaissance « permis-sur-permis » en vertu du chapitre sept ne s'applique pas lorsqu'un travailleur déménage d'une province ou d'un territoire où sa profession ou son métier est réglementé à une province ou un territoire où elle ne l'est pas. C'est également le cas lorsqu'un travailleur déménage d'une province ou d'un territoire où sa profession ou son métier n'est pas réglementé à une province ou il est réglementé.
 - Si un gouvernement reconnaît ou offre une accréditation volontaire ou facultative pour un métier ou une profession (par exemple si une loi régit le métier ou la profession et que l'accréditation peut être délivrée à un travailleur, mais qu'elle n'est pas obligatoire afin d'exercer) et qu'un travailleur a obtenu l'accréditation dans ce métier ou cette profession, il est admissible à la mobilité de la main-d'œuvre en vertu du chapitre sept.
- La nomenclature des métiers et professions n'est pas toujours uniforme au Canada. Certains gouvernements utilisent parfois des titres différents pour désigner le même métier ou la même profession. Par exemple, le titre pour désigner un « mécanicien de centrale » n'est pas le même partout au Canada (p. ex. mécanicien de centrale, mécanicien de machines fixes ou mécanicien d'exploitation). Un métier ou une profession peut aussi avoir le même titre à travers le Canada, mais un champ d'exercice très différent d'un territoire à l'autre. Par exemple, la profession d'hygiéniste dentaire a différents champs d'exercice selon le gouvernement.

- Le champ d'exercice ([voir l'encadré 2 - Champ d'exercice](#)) d'un même métier ou d'une même profession peut différer selon les gouvernements; si la différence est significative, cela peut affecter la capacité d'un travailleur à obtenir une reconnaissance professionnelle, dans une autre province ou un autre territoire, sans exigence supplémentaire ([voir la section « Exceptions » à la mobilité de la main-d'œuvre](#)).
- La réglementation régissant un métier ou une profession peut varier d'une province ou d'un territoire à l'autre. Par exemple :
 - **Droit d'utilisation d'un titre réservé** – Dans certains cas, les dispositions mises en place par les gouvernements (lois, règlements, codes, etc.) accordent seulement le droit d'utiliser un titre protégé. Le terme « titre réservé » signifie que personne ne peut utiliser ce titre à moins d'avoir obtenu une accréditation dans le territoire en question, même si la loi ne définit pas le travail effectué.
 - **Droit d'exercer** – Dans certains territoires, les lois servent à définir les personnes qui peuvent exercer le métier ou la profession, la façon de l'exercer ou les activités restreintes qui peuvent être effectuées. Le droit d'exercer peut aussi comprendre le droit d'utilisation d'un titre réservé.
 - **Organisme de réglementation** – Pour tout métier ou profession que le gouvernement réglemente, ce dernier doit choisir s'il est réglementé par :
 - Le gouvernement – Un gouvernement peut choisir de réglementer directement un métier ou une profession. Si c'est le cas, l'accréditation des travailleurs est accordée par un ministère.
 - Un organisme non gouvernemental – Le gouvernement peut déléguer le pouvoir de réglementer un métier ou une profession et d'accréditer les travailleurs à un organisme de réglementation, comme un Collège ou un Ordre professionnel.

Qu'est-ce qu'un travailleur accrédité?

Les travailleurs accrédités occupent une profession ou un métier réglementé dans le secteur privé ou public. Ils se sont vu octroyer par un organisme de réglementation une accréditation, un permis, une autorisation d'exercer ou toute autre reconnaissance professionnelle officielle, qui leur permet d'effectuer des activités restreintes ou d'employer un titre réservé à une profession ou à un métier réglementé. Le terme « accrédité » ne comprend pas uniquement l'expérience de travail acquise dans une profession ou un métier où il n'est pas réglementé ou lorsque l'accréditation n'est pas exigée pour exercer (*chapitre treize : Définitions*). Les travailleurs accrédités peuvent aussi être désignés sous les noms de travailleurs « réglementés », « enregistrés » ou « agréés ».

Parmi les exemples d'accréditation, signalons : l'inscription, le permis d'exercice, la licence/le certificat d'exercice ou le certificat intergouvernemental normalisé.

Pour certains métiers ou professions réglementés, l'organisme de réglementation peut tenir une liste ou un registre central des travailleurs accrédités ayant satisfait aux normes professionnelles leur permettant d'exercer plutôt que d'émettre un certificat, une licence, un permis ou une immatriculation. Les travailleurs inscrits sur une liste ou dans un registre sont couverts par les dispositions sur la mobilité de la main-d'œuvre si l'organisme de réglementation utilise le registre en question pour indiquer que les travailleurs sont qualifiés pour exercer leur profession ou métier.

Le chapitre sept ne s'applique pas aux travailleurs qui ne sont pas encore accrédités ou qui sont en voie de l'être, comme les titulaires de certains permis provisoires, les apprentis, les stagiaires, les stagiaires en droit ou les étudiants.

Pour obtenir d'autres renseignements, veuillez communiquer avec votre coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre. Les coordonnées des coordonnateurs de chaque province et territoire et du gouvernement fédéral sont accessibles au www.mobilitedesttravailleurs.ca.

Encadré 2 – Champ d'exercice

Aux fins du chapitre sept, le champ d'exercice (ou champ de pratique) désigne l'éventail des activités pouvant être exercées par le travailleur qualifié d'un métier ou d'une profession. Il fixe les limites du métier/de la profession, surtout par rapport à d'autres comportant des activités similaires. Le champ d'exercice peut être établi par la loi ou les règlements administratifs/politiques adoptés par un organisme de réglementation.

Options pour la reconnaissance des travailleurs accrédités

Les organismes de réglementation ont trois options quant à la mobilité de la main-d'œuvre. Lorsqu'ils choisissent une option, ils doivent l'appliquer à tous les candidats à la mobilité de la main-d'œuvre du métier ou de la profession réglementée. Les trois options sont les suivantes :

A. Délivrer sa propre accréditation aux candidats à la mobilité de la main-d'œuvre

Souvent, les lois demandent qu'un travailleur possède une accréditation du gouvernement fédéral, d'une province ou d'un territoire afin d'y travailler légalement. Les organismes de réglementation peuvent exiger que le candidat à la mobilité de la main-d'œuvre remplisse une demande (*article 705.1*). Le processus de demande doit être transparent et orienté sur les exigences administratives et ne doit pas porter sur la réévaluation des compétences ou de l'expérience de travail du candidat. Une fois le processus de demande terminé, l'organisme de réglementation délivre une nouvelle accréditation au candidat (par exemple, le Manitoba délivre sa propre accréditation à un travailleur accrédité de la Saskatchewan avant de lui permettre de travailler au Manitoba).

B. Reconnaissance de l'accréditation d'une autre province, d'un autre territoire ou du gouvernement fédéral

Comme énoncé au chapitre sept, les organismes de réglementation peuvent permettre à un travailleur accrédité dans une autre province, un autre territoire ou par le gouvernement fédéral d'exercer un métier ou une profession sur son territoire sans qu'il ait à demander une reconnaissance professionnelle (*article 705.6*) (par exemple, un travailleur de métier qui travaille en Colombie-Britannique avec une accréditation de l'Ontario). Les organismes de réglementation qui procèdent ainsi doivent s'assurer que cette approche est permise par les lois en vigueur.

C. Reconnaissance des normes professionnelles communes

Le chapitre sept encourage les gouvernements à collaborer pour élaborer et reconnaître des normes professionnelles communes, le cas échéant et dans la mesure du possible (*articles 705.2 et 706.2*).

Par exemple, les gouvernements ont mis en place le programme Sceau rouge, qui établit des normes communes pour certains métiers. Les gouvernements peuvent reconnaître que la norme professionnelle est équivalente ou encore adopter la norme Sceau rouge. Certains gouvernements ont également choisi d'utiliser l'examen Sceau rouge à titre d'examen de certification pour leurs propres travailleurs.

Par contre, les organismes de réglementation n'ont pas le droit de refuser d'accréditer un travailleur parce que son accréditation n'est pas fondée sur les normes intergouvernementales communes ([voir l'annexe A : Travailleurs de métiers](#)).

Pour obtenir plus de renseignements sur les options ci-dessus visant à offrir la mobilité de la main-d'œuvre, les organismes de réglementation peuvent communiquer avec leur coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre. Les coordonnées des coordonnateurs de chaque province, territoire et du gouvernement fédéral sont accessibles au www.mobilitedestrayailleurs.ca.

Encadré 3 – Catégories de travailleurs ([voir l'annexe A](#)).

Voici quelques exemples des catégories de travailleurs qui sont considérés admissibles à la mobilité de la main-d'œuvre conformément aux exigences du chapitre sept :

- Travailleurs de métiers possédant un certificat de qualification provincial valide (avec ou sans la mention Sceau rouge)
- Travailleurs ayant fait leurs études ou suivi une formation à l'étranger actuellement accrédités au Canada
- Travailleurs bénéficiant de droits acquis et actuellement accrédités au Canada
- Travailleurs dont l'accréditation en vigueur figure au registre d'un organisme de réglementation au Canada
- Travailleurs dont l'accréditation est à jour mais associée à un employeur
- Nouveaux diplômés accrédités, sans toutefois avoir exercé

Principes directeurs liés aux demandes de mobilité de la main-d'œuvre à l'intention des organismes de réglementation

Les coordonnateurs de la mobilité de la main-d'œuvre ont préparé un guide destiné aux organismes de réglementation qui accréditent les candidats à la mobilité de la main-d'œuvre. [L'Aide-mémoire des pratiques exemplaires visant la reconnaissance professionnelle des candidats à la mobilité de la main-d'œuvre](#) fournit une orientation et des pratiques exemplaires aux organismes de réglementation pour établir des pratiques de reconnaissance professionnelle cohérentes avec les exigences du chapitre sept.

Vous trouverez ci-dessous des renseignements sur les exigences admissibles et non admissibles pour les candidats à la mobilité de la main-d'œuvre.

Exigences non admissibles

Voici une liste illustrative des exigences qui ne sont pas admissibles en vertu du chapitre sept :

- **Exigences en matière de résidence** – Les organismes de réglementation ne peuvent exiger qu'un candidat à la mobilité de la main-d'œuvre soit résident de leur territoire afin de l'accréditer ([article 704.1\(b\)](#)).

Le chapitre sept aborde également les exigences de résidence en matière d'admissibilité à l'emploi ([voir l'encadré 4 – Aucune exigence de résidence pour l'admissibilité à l'emploi](#)).

- **Réévaluation des compétences, de la formation ou des habiletés à exercer d'un candidat** – L'organisme de réglementation ne peut demander des documents, une formation ou des examens dans le but de réévaluer ou de confirmer les compétences ou les habiletés du candidat à exercer sa profession ou son métier comme condition d'accréditation ([article 705.1](#)), sauf si :
 - un candidat est actuellement accrédité, mais a cessé d'exercer depuis longtemps ([article 705.4\(b\)](#)) ([voir Preuve d'une accréditation professionnelle en règle](#));
 - un gouvernement a approuvé une « exception » à la mobilité de la main-d'œuvre ([article 707](#)) ([voir la section «Exceptions» à la mobilité de la main-d'œuvre](#)).

- **Exigence plus onéreuse à respecter pour la présentation d'une demande** – Les exigences que les candidats à la mobilité de la main-d'œuvre doivent respecter pour présenter une demande devraient être identiques ou similaires à celles imposées par l'organisme de réglementation aux travailleurs de son territoire, mais ne peuvent pas être plus onéreuses. Ces exigences ne doivent pas créer une restriction déguisée à la mobilité de la main-d'œuvre (*articles 705.3(h,i), 705.4(e,f) et 705.5(c)*) ([voir l'encadré 5 – Restrictions déguisées](#)).

Encadré 4 – Aucune exigence en matière de résidence pour l'admissibilité à l'emploi

Outre l'interdiction d'imposer une exigence en matière de résidence comme condition à l'accréditation, les organismes gouvernementaux ou non gouvernementaux (qu'ils aient ou non des pouvoirs délégués par la loi) ne peuvent pas exiger qu'un travailleur réside sur son territoire comme **condition d'admissibilité à l'emploi**.

Par exemple, au moment d'afficher des postes vacants en tant qu'employeur, les gouvernements ne peuvent pas exiger que les travailleurs résident sur leur territoire comme condition d'admissibilité à l'emploi (*articles 704.1(a) et 704.2*).

Par contre, une organisation peut imposer comme condition à l'emploi que le candidat réside à une certaine distance du lieu de travail afin de se conformer à des exigences liées à la sécurité ou au délai d'intervention.

Exigences générales pour le processus de reconnaissance

Toutes les exigences doivent :

- **être non discriminatoires** – c'est-à-dire être identiques ou très similaires, mais pas plus onéreuses que celles imposées par l'organisme de réglementation aux travailleurs de son propre territoire dans le cadre du processus normal d'accréditation (*article 705.3(h)*);
- **être accessibles** – c'est-à-dire que l'organisme de réglementation doit publier ses conditions d'accréditation sur son site Web ou sur un site Web centralisé du gouvernement responsable (*article 705.5(a)*);
- **être appliquées rapidement** – les mesures et les processus utilisés ne doivent pas retarder sans raison la reconnaissance professionnelle des travailleurs accrédités par un organisme de réglementation d'un autre gouvernement. Cette exigence s'applique à la fois à l'évaluation de la demande du candidat et à l'émission de l'accréditation. L'objectif est de faire en sorte que les travailleurs déjà accrédités par un organisme de réglementation d'une province, d'un territoire ou du gouvernement fédéral puissent être accrédités et autorisés à travailler le plus rapidement possible. Les processus existants qui entravent l'accréditation rapide des travailleurs doivent être modifiés (*article 705.5(b)*);
- **être fondées sur le recouvrement des coûts** – les organismes de réglementation et les gouvernements peuvent continuer d'exiger des droits ou d'autres frais liés à la reconnaissance professionnelle. Pour les candidats à la mobilité de la main-d'œuvre, l'organisme de réglementation ne peut pas imposer de droits ou autres frais plus élevés que ceux imposés aux travailleurs de son territoire, exception faite des frais excédentaires réels (*article 705.5(c)*);
- **faire preuve de transparence** – les renseignements devraient être offerts au public et les exigences ne doivent pas créer de restriction déguisée à la mobilité de la main-d'œuvre (*articles 203, 705.5(a), 705.3(i) et 705.4(f)*) ([voir l'encadré 5 – Restrictions déguisées](#)).

Encadré 5 – Restrictions déguisées

Le terme « restriction déguisée » n'est pas défini dans le chapitre sept. Lors de consultations ou de différends antérieurs touchant les métiers ou les professions, nous comptons parmi les exemples de restrictions déguisées perçues des restrictions non annoncées ou de la discrimination, ainsi que des restrictions qui pouvaient être perçues comme arbitraires ou non justifiées. Dans le contexte de la mobilité de la main-d'œuvre, une restriction déguisée peut consister en une distinction arbitraire ou non justifiée de la part d'un organisme de réglementation lors de l'accréditation d'un candidat à la mobilité de la main-d'œuvre, si cette distinction est susceptible d'entraîner de la discrimination à l'égard du candidat à la mobilité de la main-d'œuvre. Par exemple, si un candidat accrédité dans la province A pour une profession réglementée du domaine de la santé obtient une accréditation dans la province B pour cette même profession, et que celle-ci limite sa capacité à facturer lui-même la compagnie d'assurance pour les services offerts à un patient, il pourrait s'agir d'une restriction déguisée à la mobilité de la main-d'œuvre.

Exigences admissibles

Si un organisme de réglementation le juge nécessaire, il peut exiger ce qui suit d'un candidat à la mobilité de la main-d'œuvre comme conditions d'accréditation, **à condition que cela ne crée pas de restriction déguisée à la mobilité de la main-d'œuvre et que ces exigences soient identiques ou similaires, mais pas plus onéreuses que celles imposées aux travailleurs de son territoire dans le cadre du processus normal d'accréditation** (*article 705.3(h,i)*) :

- **Remplir une demande et acquitter des frais de traitement** – Les organismes de réglementation peuvent exiger d'un candidat à la mobilité de la main-d'œuvre de remplir un formulaire de demande. Le processus de demande doit être transparent, axé sur les exigences administratives et non sur la réévaluation des compétences ou de l'expérience de travail du candidat. Les organismes de réglementation peuvent également exiger d'un candidat à la mobilité de la main-d'œuvre qu'il paie des frais [raisonnables](#) liés au traitement de la demande (*articles 705.1 et 705.3(a)*).
- **Preuve d'une accréditation en vigueur dans une autre province ou un autre territoire au Canada** (pour confirmer que le candidat est admissible à la mobilité de la main-d'œuvre) – Les organismes de réglementation peuvent exiger d'un candidat à la mobilité de la main-d'œuvre qu'il fournisse la preuve qu'il détient une accréditation valide pour exercer le métier ou la profession dans un autre territoire du Canada. Si le candidat n'est pas actuellement accrédité au Canada, il n'est pas admissible à la mobilité de la main-d'œuvre (*article 705.3(g)*).

La validité de l'accréditation du candidat peut être prouvée par une copie de l'accréditation, du permis ou de l'enregistrement émis par l'organisme de réglementation où il est accrédité.

Si un candidat à la mobilité de la main-d'œuvre est accrédité dans plus d'un territoire, l'organisme de réglementation peut demander une preuve d'accréditation de chaque territoire (*article 705.3(g)*).

Une fois que l'organisme de réglementation a reçu une preuve d'accréditation, il peut s'assurer que celle-ci ne comporte aucune limite, restriction ou condition.

Si l'accréditation d'un candidat comporte des limites, des restrictions ou des conditions, l'organisme de réglementation peut faire ce qui suit :

- a. Évaluer les limites, restrictions ou conditions d'exercice imposées à l'accréditation en vigueur du candidat par la province, le territoire ou l'organisme de réglementation fédéral ayant émis cette

accréditation afin de déterminer si des limites, restrictions ou conditions équivalentes pourraient s'appliquer (à l'exception de la réévaluation des compétences du candidat). Les organismes de réglementation doivent faire des efforts raisonnables pour délivrer une accréditation assortie d'une limite, restriction ou condition équivalente. Si l'organisme de réglementation n'a pas de dispositions actuelles ou de limites équivalentes pour l'exercice de la profession ou du métier, il peut refuser d'accréditer le candidat (*article 705.4(d)*).

b. Imposer des modalités, conditions ou restrictions à l'accréditation du candidat ou refuser de l'accréditer, si l'organisme de réglementation apprend (par le candidat ou autrement) que le candidat a fait l'objet de plaintes ou de procédures disciplinaires ou criminelles concernant ses compétences, son comportement ou son intégrité dans un autre territoire (*article 705.4(a)*).

- **Preuve d'une accréditation professionnelle en règle** – Les organismes de réglementation peuvent exiger d'un candidat à la mobilité de la main-d'œuvre qu'il fournisse la preuve que son accréditation professionnelle est en règle dans toutes les provinces ou territoires où il est accrédité. Toutefois, ils ne peuvent pas demander la preuve d'une accréditation professionnelle en règle émise par un organisme de réglementation provincial, territorial ou fédéral où le candidat a déjà été accrédité, mais ne l'est plus.

Voici des exemples de ce qu'un organisme de réglementation peut fournir au nom du candidat pour prouver qu'une accréditation est en règle dans un autre territoire (*article 705.3(g)*) :

- Les frais ont été payés.
- Une confirmation indiquant que le candidat a satisfait aux exigences en matière de formation continue demandées par l'organisme de réglementation où il est accrédité ([voir l'encadré 6 – Exigences subséquentes à l'accréditation](#)).
- Une confirmation que le candidat a satisfait aux exigences en matière d'heures de pratiques établies par l'organisme de réglementation où il est accrédité (le cas échéant).
- Une confirmation qu'il n'y a eu aucune interruption pendant une longue période de l'exercice de la profession ou du métier.

*Un organisme de réglementation peut imposer de la formation, de l'expérience ou des évaluations supplémentaires en tant que condition de reconnaissance professionnelle si un travailleur n'a pas exercé la profession ou le métier depuis une période déterminée, c'est-à-dire qu'il y a eu un arrêt important dans l'exercice de la profession ou du métier (par exemple, un candidat qui n'a exercé d'aucune façon depuis dix ans). Ces exigences devraient être similaires avec celles imposées à tous les travailleurs accrédités régis par l'organisme de réglementation. Veuillez communiquer avec votre coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre pour toute question (*article 705.4(b)*).*

Encadré 6 – Exigences subséquentes à la reconnaissance professionnelle

Une fois qu'un candidat à la mobilité de la main-d'œuvre a obtenu la reconnaissance de ses qualifications pour une profession ou un métier, son droit d'exercice ou son droit d'utiliser un titre réservé est soumis aux mêmes obligations que celui des travailleurs déjà accrédités pour la même profession ou le même métier dans ce territoire. Par exemple, le candidat à la mobilité de la main-d'œuvre nouvellement accrédité devra respecter les exigences subséquentes liées à la formation continue, aux inspections professionnelles ou aux suivis de contrôle de la qualité. Les exigences subséquentes à l'accréditation devraient s'appliquer à l'ensemble des travailleurs accrédités de l'organisme de réglementation et ne peuvent pas représenter une restriction déguisée à la mobilité de la main-d'œuvre.

- **Démontrer son intégrité** – Les organismes de réglementation peuvent exiger qu'un candidat à la mobilité de la main-d'œuvre fournisse des preuves de son intégrité qui ne seront pas plus poussées que celles exigées des candidats de son propre territoire.

Voici des exemples de preuves (*article 705.3(e)*) :

- Les organismes de réglementation peuvent demander aux candidats à la mobilité de la main-d'œuvre de fournir une vérification des antécédents judiciaires (comme celles fournies par un corps policier). Cette vérification peut comprendre la vérification des antécédents liés à des abus de personnes vulnérables et des vérifications à l'échelle locale, nationale ou internationale (*article 705.3(d)*).
- Les organismes de réglementation peuvent exiger d'un candidat à la mobilité de la main-d'œuvre qu'il divulgue toute plainte, toute procédure disciplinaire ou criminelle (y compris les procédures formelles) à son endroit ou dans laquelle il est impliqué. Ils peuvent solliciter des renseignements sur les plaintes et les procédures disciplinaires ou criminelles auprès de tout gouvernement, y compris à l'extérieur du Canada.
- Selon ces renseignements, l'organisme de réglementation peut refuser d'accréditer un travailleur ou lui imposer certaines modalités, conditions ou restrictions à la suite de plaintes ou de procédures disciplinaires ou criminelles concernant les compétences, le comportement ou l'intégrité de ce travailleur dans tout autre territoire (*article 705.4(a)*).

Certains facteurs doivent être pris en compte afin de justifier le refus d'accréditer un candidat à la mobilité de la main-d'œuvre en fonction de la démonstration de son intégrité. Ces facteurs peuvent notamment tenir compte du moment de l'infraction commise ou de sa pertinence par rapport au comportement normalement attendu du candidat dans l'exercice de sa profession ou de son métier.

- L'intégrité peut également être prouvée par des vérifications des références ou une évaluation devant un comité.
- **Preuve de la compétence en anglais ou en français** – Les organismes de réglementation peuvent exiger d'un candidat à la mobilité de la main-d'œuvre qu'il démontre qu'il maîtrise l'anglais ou le français comme condition d'accréditation (*article 705.4(c)*).

Cette exigence supplémentaire liée à la maîtrise de la langue s'applique uniquement lorsqu'une exigence équivalente de compétence linguistique n'a pas été imposée au candidat à la mobilité de la main-d'œuvre ou remplie par celui-ci comme condition de reconnaissance professionnelle dans un territoire au Canada. Le fait qu'un candidat n'ait pas passé le même examen et obtenu le pointage normalement exigé dans un territoire n'est pas une raison acceptable d'imposer une exigence supplémentaire de compétence linguistique.

Il revient à chaque gouvernement de définir si un candidat doit avoir un niveau de maîtrise de l'anglais ou du français, selon la langue d'exercice sur leur territoire. Plus précisément, si une province ou un territoire définit la langue d'exercice comme étant l'anglais (par exemple, le système de soins de santé fonctionne en anglais), le candidat doit démontrer un niveau de maîtrise de l'anglais pour protéger l'intérêt du public.

Le chapitre sept ne s'applique pas aux exigences en matière de langues officielles applicables au Québec, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest. Dans ces cas, les candidats à la mobilité de la main-d'œuvre pourraient avoir à satisfaire à des exigences de maîtrise d'une certaine langue comme condition d'accréditation (*article 701.2(b)*).

- **Couverture d'assurance/protection contre la faute professionnelle** – Les organismes de réglementation peuvent exiger d'un candidat à la mobilité de la main-d'œuvre qu'il souscrive à une assurance, se procure une protection contre la faute professionnelle ou une protection semblable à celle nécessaire pour les travailleurs de ce territoire (*article 705.3(b)*).
- **Déposer un cautionnement** – Les organismes de réglementation peuvent exiger d'un candidat à la mobilité de la main-d'œuvre qu'il dépose un cautionnement semblable à celui exigé des travailleurs de ce territoire (*article 705.3(c)*).
- **Démontrer des connaissances locales** – Les organismes de réglementation peuvent exiger d'un candidat à la mobilité de la main-d'œuvre qu'il démontre une connaissance des mesures propres à son territoire (*article 705.3(f)*).

Une fois que l'organisme de réglementation confirme que le candidat est admissible à la mobilité de la main-d'œuvre, il peut exiger qu'il démontre ses connaissances locales comme condition d'accréditation.

Cette exigence doit porter sur des mesures liées à l'exercice de la profession ou du métier sur le territoire de l'organisme de réglementation (par exemple, lois, règlements, codes ou autres différences spécifiques par rapport aux autres gouvernements). Cependant, cette exigence ne permet pas à un organisme de réglementation de réévaluer les compétences ou l'expérience de travail du candidat. L'exigence doit être de nature **non significative** (*voir l'encadré 7 – Qu'est-ce qu'une exigence non significative?*).

Voici des exemples d'exigences non significatives pouvant être demandées :

- un court examen permettant de passer en revue le champ de pratique, la connaissance des lois, règlements, codes, etc., qui s'appliquent à l'exercice de la profession ou du métier dans le territoire. Les tests doivent être aussi accessibles que possible (par exemple en ligne);
- une déclaration du candidat attestant qu'il a lu, examiné et compris les lois, règlements, codes et le champ de pratique de la profession ou du métier dans le territoire.

Pour toute question ou préoccupation, veuillez communiquer avec le coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre de votre région. Les coordonnées des coordonnateurs de la mobilité de la main-d'œuvre de chaque province, territoire et du gouvernement fédéral sont accessibles au www.mobilitedesttravailleurs.ca.

Encadré 7 – Qu'est-ce qu'une exigence non significative?

Voici certains facteurs dont il faut tenir compte pour déterminer si un examen/test est une exigence non significative :

- Type d'examen/de test (choix multiples ou réponses courtes ou longues);
- Temps d'étude requis pour l'examen/le test (nombre d'heures);
- Temps requis pour réaliser l'examen/le test (minutes/heures);
- Accessibilité : endroit où l'on peut passer l'examen/le test (en ligne ou dans un emplacement particulier);
- Accessibilité : fréquence à laquelle l'examen/le test est offert (sur demande, une fois par mois, etc.);
- Coûts pour le candidat.

Demandes de renseignements supplémentaires qui ne sont pas mentionnés explicitement au chapitre sept

Les renseignements qui ne sont pas mentionnés explicitement au chapitre sept ne doivent pas servir à réévaluer les compétences ou les capacités d'un candidat à exercer la profession ou le métier comme condition d'accréditation (article 705.1).

Un organisme de réglementation doit communiquer avec son coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre concernant tout renseignement supplémentaire qu'il désire demander aux candidats à la mobilité de la main-d'œuvre afin de confirmer que ses demandes respectent les principes du chapitre sept.

Les organismes de réglementation exigent parfois des candidats (y compris les candidats à la mobilité de la main-d'œuvre) qu'ils fournissent des renseignements supplémentaires qui ne sont pas explicitement mentionnés au chapitre sept dans le cadre du processus de demande (par exemple curriculum vitæ, descriptions d'emploi, autoévaluations [souvent en ligne], relevés de notes, historique/vérification d'emploi).

En gardant à l'esprit que le chapitre sept vise à permettre à tous les travailleurs accrédités par un organisme de réglementation d'être reconnus comme travailleurs qualifiés par les autres gouvernements, les organismes de réglementation devraient examiner attentivement le but de la demande de renseignements et s'interroger sur sa nécessité dans le cadre de l'accréditation du candidat. Comme principe directeur, ces renseignements supplémentaires ne doivent être requis que pour faciliter le processus d'enregistrement. Pour plus d'information : www.mobilitedesttravailleurs.ca.

Normes professionnelles et avis

Qu'est-ce qu'une norme professionnelle?

Une norme professionnelle se rapporte aux compétences, aux connaissances et aux habiletés nécessaires pour permettre à un travailleur d'exercer sa profession ou son métier. Ces normes sont habituellement établies par des lois ou des règlements créés par des organismes de réglementation ou des gouvernements. Le travailleur est évalué en fonction de ces normes afin d'être jugé compétent pour exercer sa profession ou son métier (*chapitre treize : Définitions*).

Tous les organismes de réglementation du Canada ont le même mandat, soit d'établir des normes professionnelles afin de protéger le public; ils doivent, de ce fait, s'assurer que tous les travailleurs qu'ils accréditent sont qualifiés et compétents.

Le chapitre sept favorise la conciliation et la transparence des normes professionnelles, les gouvernements ayant accepté ce qui suit :

1. Prendre des mesures pour concilier les différences entre les normes professionnelles, le cas échéant et dans la mesure du possible (*article 706.1*).
2. Adopter des normes professionnelles en fonction de normes interprovinciales communes, le cas échéant et dans la mesure du possible (*article 706.2*).
3. Mettre en place des pratiques d'avis transparentes (nouvelles normes ou normes modifiées) parmi les organismes de réglementation pour éviter de créer de nouveaux obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre (*articles 706.3, 706.4 et 706.5*).

Les différences entre les normes professionnelles appliquées partout au Canada peuvent entraver la mobilité de la main-d'œuvre. Tout en conservant leur droit d'adopter des normes professionnelles et, ce faisant, de fixer le niveau de protection du public qu'ils jugent approprié, les gouvernements conviennent d'examiner leurs mesures et de réduire ou d'éliminer les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre, le cas échéant et dans la mesure du possible. Ils conviennent également que la conciliation des normes professionnelles ainsi que la collaboration en matière de création et de maintien de ces normes peuvent contribuer à l'atteinte des objectifs liés à la mobilité de la main-d'œuvre.

Le chapitre sept insiste sur l'importance d'adopter des normes professionnelles communes et suggère que les gouvernements et leurs organismes de réglementation peuvent aussi examiner des normes internationales au moment de concilier celles en vigueur au Canada.

Qu'est-ce que cela signifie pour les organismes de réglementation?

Les organismes de réglementation devraient travailler avec leurs homologues chargés de la réglementation au Canada pour comprendre les différences entre les normes professionnelles et prendre des mesures pour les concilier, le cas échéant et dans la mesure du possible. Pour simplifier davantage la mobilité de la main-d'œuvre, les organismes de réglementation pourraient envisager la coordination ou l'emploi de catégories d'accréditation et de champs de pratique semblables pour une profession ou un métier.

Exigences concernant les avis

Les gouvernements ont accepté d'élaborer de nouvelles normes professionnelles ou de modifier les normes existantes « de manière à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre ». Ils ont également accepté d'aviser tous les autres gouvernements de leur intention d'élaborer de nouvelles normes ou de modifier les normes existantes, et de leur donner l'occasion de formuler des commentaires à ce sujet (*articles 706.3, 706.4 et 706.5*).

Les coordonnateurs de la mobilité de la main-d'œuvre ont élaboré un formulaire de notification normalisé ([voir l'annexe B : Ressources : Avis concernant la proposition d'une norme professionnelle nouvelle ou modifiée – chapitre sept \(mobilité de la main-d'œuvre\) de l'Accord de libre-échange canadien \(ALEC\)](#)) que doivent remplir les gouvernements pour :

- présenter une nouvelle norme professionnelle qui n'existe pas ailleurs au Canada;
- présenter une nouvelle norme professionnelle qui existe déjà ailleurs au Canada;
- réviser ou éliminer une norme professionnelle existante.

Les organismes de réglementation sont invités à faire part des modifications apportées aux normes professionnelles ou au processus d'évaluation (même si elles n'ont aucune répercussion sur la mobilité de la main-d'œuvre) afin de faciliter la transparence et l'échange d'information.

Ces avis visent à éviter que l'élaboration ou la modification des normes crée de nouveaux obstacles à la mobilité. Le fait d'aviser les autres gouvernements et organismes de réglementation de son intention d'établir de nouvelles normes ou de modifier des normes existantes permettra une meilleure transparence et favorisera la conciliation des normes et la mise sur pied d'approches concertées.

Qu'est-ce que cela signifie pour les organismes de réglementation?

Les organismes de réglementation sont encouragés à collaborer et à se transmettre des renseignements sur les normes professionnelles et les processus d'accréditation existants et proposés. Une compréhension commune des normes professionnelles et des processus dans tous les gouvernements contribuera à réduire les obstacles et à assurer la mobilité de la main-d'œuvre pour les travailleurs.

Si les organismes de réglementation envisagent la création ou la modification de normes professionnelles, ils sont invités à aviser leur coordonnateur à la mobilité de la main-d'œuvre. Par exemple, ils doivent remplir et envoyer un formulaire d'avis pour signaler aux autres organismes de réglementation, par l'intermédiaire du coordonnateur à la mobilité de la main-d'œuvre, toute modification au champ d'exercice, aux catégories d'accréditation/de délivrance de permis ou aux exigences d'entrée à la profession ou au métier.

Une fois mis au courant des modifications, le coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre de la province, du territoire ou du gouvernement fédéral dont l'organisme de réglementation envisage de créer une nouvelle norme ou de modifier une norme existante avisera les autres gouvernements et leur donnera l'occasion de formuler leurs commentaires afin d'éviter que l'élaboration ou la modification des normes crée de nouveaux obstacles à la mobilité.

Ainsi, les avis doivent être envoyés le plus rapidement possible, de préférence au moment où les mesures proposées sont encore à l'étape d'élaboration, pour donner aux autres gouvernements (et aux organismes de réglementation) suffisamment de temps pour transmettre leurs commentaires. Lorsque cela est possible, une période de commentaires d'un mois est offerte pour permettre aux autres gouvernements de répondre à un avis.

Chaque gouvernement a établi son propre processus d'avis interne (y compris la préparation du formulaire d'avis). Veuillez communiquer avec votre coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre pour en apprendre davantage sur le processus de votre gouvernement. Les coordonnées des coordonnateurs de la mobilité de la main-d'œuvre sont accessibles au www.mobilitedesttravailleurs.ca.

« Exceptions » à la mobilité de la main-d'œuvre

L'objectif fondamental du chapitre sept est de permettre la mobilité de la main-d'œuvre par l'entremise de la reconnaissance permis-sur-permis par les organismes de réglementation sans exigences significatives supplémentaires de formation, d'expérience, d'examens ou d'évaluations (*article 705.1*). Dans la majorité des cas, les normes professionnelles et les champs d'exercice sont déjà très uniformes dans l'ensemble du pays. Cependant, le chapitre sept reconnaît également que les normes professionnelles et les champs d'exercice peuvent évoluer à différents rythmes ou peuvent varier à travers le Canada. S'il existe une différence significative entre les champs d'exercice, les travailleurs accrédités pourraient ne pas avoir certaines compétences, connaissances ou habiletés essentielles pour pratiquer l'ensemble du champ d'exercice de leur profession ou de leur métier dans un territoire donné. Dans de tels cas, le chapitre sept prévoit des dispositions pour permettre au gouvernement d'approuver une exception à la mobilité de la main-d'œuvre lorsqu'elle peut être justifiée par un objectif légitime (*article 707*).

Qu'est-ce qu'une « exception » à la mobilité de la main-d'œuvre?

Une exception à la mobilité de la main-d'œuvre (c'est-à-dire la reconnaissance permis-sur-permis) permet à un organisme de réglementation d'imposer des exigences significatives supplémentaires, comme l'éducation, la formation ou l'expérience, aux candidats à la mobilité de la main-d'œuvre d'une autre province ou d'un autre territoire comme condition d'accréditation. L'objectif de ces exigences significatives supplémentaires est d'éliminer une lacune réelle et significative quant aux compétences, connaissances et habiletés d'un candidat pour ainsi respecter un objectif légitime, par exemple celui de protéger l'intérêt du public ([voir l'encadré 8 – Objectifs légitimes pour la mobilité de la main-d'œuvre](#)) (*article 707*).

Il n'est pas possible pour un organisme de réglementation d'approuver lui-même les exceptions. Le chapitre sept exige que le gouvernement approuve les exceptions en se fondant sur un objectif légitime et avise les autres gouvernements de l'exception avant qu'un organisme de réglementation puisse imposer des exigences significatives aux candidats à la mobilité de la main-d'œuvre comme condition d'accréditation.

Encadré 8 – Objectifs légitimes pour la mobilité de la main-d’œuvre (chapitre 13)

« Un objectif légitime pour la mobilité de la main-d’œuvre s’entend de l’un ou de plusieurs des objectifs suivants poursuivis sur le territoire d’une Partie :

- a) la sécurité du public;
- b) l’ordre public;
- c) la protection de la vie ou de la santé des humains, des animaux ou des végétaux;
- d) la protection de l’environnement;
- e) la protection des consommateurs;
- f) la protection de la santé, de la sécurité et du bien-être des travailleurs;
- g) la prestation de services sociaux et de services de santé appropriés dans toutes les régions géographiques;
- h) les programmes à l’intention des groupes défavorisés. »

Lorsqu’un gouvernement approuve une exception, le chapitre sept exige qu’il remplisse TOUTES les conditions suivantes (articles 707.1, 707.2 et 707.3) :

1. Les gouvernements doivent déterminer dans quels territoires l’exception s’applique. Remarque : Une exception s’applique à tous les travailleurs accrédités de la profession ou du métier dans les territoires notés, sauf avis contraire.
2. Les gouvernements doivent identifier une différence réelle et significative qui cause une lacune importante quant aux compétences, connaissances ou habiletés nécessaires à la profession ou au métier dans laquelle le candidat cherche à être accrédité lorsqu’il change de territoire. Cette lacune importante pourrait être attribuée au champ d’exercice (*article 707.2*).

*Par exemple, si la province A indique que son champ d’exercice est plus large que celui de la province B, elle doit clairement indiquer les différences et justifier l’importance de cette différence. La province A doit également prouver qu’en raison des différences importantes du champ d’exercice, il manquerait aux travailleurs accrédités de la province B une compétence, une connaissance dans le domaine ou une habileté nécessaire pour exercer dans la province A. L’organisme de réglementation doit faire tout en son pouvoir pour accorder l’accréditation au candidat lorsqu’une exigence supplémentaire, comme de la formation supplémentaire, est satisfaite (*article 707.2(a,b)*).*

3. Les gouvernements doivent montrer en quoi cette différence importante nécessite l’imposition des exigences supplémentaires pour satisfaire à un objectif légitime ou plus (*article 707.1(a)*) ([voir l’encadré 8 – Objectifs légitimes pour la mobilité de la main-d’œuvre](#)). Pour y arriver, les gouvernements doivent fournir :

- une justification écrite expliquant pourquoi le gouvernement estime que l’exception est nécessaire et précisant les mesures supplémentaires imposées afin de satisfaire à un objectif légitime.

Tel qu’indiqué dans le chapitre sept, une simple différence des exigences d’accréditation relatives aux titres de compétence, aux études, à la formation, à l’expérience, aux examens ou aux méthodes d’évaluation ne suffit pas en soi pour que la province A puisse avancer qu’une exception est nécessaire pour protéger l’intérêt du public, puisque, par exemple, la province exige l’obtention d’un baccalauréat pour l’entrée dans la profession, alors que la province B exige seulement l’obtention d’un diplôme.

4. Les gouvernements doivent fournir une description écrite des exigences significatives supplémentaires pour combler l’écart identifié pour les travailleurs accrédités de chaque territoire touché par l’exception (*article 707.2*). Les gouvernements doivent s’assurer que les exigences supplémentaires :

- ne sont pas plus restrictives que nécessaire pour satisfaire à cet objectif légitime;
- ne créent pas une restriction déguisée à la mobilité de la main-d'œuvre (*article 707.1(b,c)*).

5. Le gouvernement doit indiquer la durée prévue pendant laquelle les exigences supplémentaires seront en vigueur.

Quel est le processus à suivre pour les organismes de réglementation qui demandent une exception auprès d'un gouvernement?

Le chapitre sept ne présente aucun processus particulier pour demander une exception; la décision revient donc à chaque gouvernement. Si un organisme de réglementation juge qu'une exception à la mobilité de la main-d'œuvre est justifiée pour la protection de l'intérêt du public, il doit communiquer avec son coordonnateur à la mobilité de la main-d'œuvre dès que possible pour discuter du processus d'approbation de son gouvernement. Les coordonnées des coordonnateurs de la mobilité de la main-d'œuvre sont accessibles au www.mobilitedesttravailleurs.ca.

Communication d'une exception approuvée par un gouvernement

Lorsqu'un gouvernement détermine qu'une exigence significative supplémentaire est nécessaire avant la délivrance de l'accréditation, il doit faire parvenir un avis écrit à cet effet au Forum des ministres du marché du travail (FMMT) (*article 707.3*).

Les exigences supplémentaires envoyées au FMMT seront affichées sur le site Web de la mobilité de la main-d'œuvre (www.mobilitedesttravailleurs.ca) (*article 707.4*).

Par souci de cohérence, les gouvernements ont approuvé un formulaire normalisé [Avis de dérogation en vue de réaliser un objectif légitime en vertu du chapitre sept de l'ALEC](#) (annexe B) (*article 707.3*).

Une fois qu'une exception est publiée, les gouvernements doivent la revoir périodiquement pour en confirmer la nécessité et pour mettre les renseignements à jour (au besoin) afin d'assurer la transparence pour les travailleurs, les organismes de réglementation des autres provinces et territoires et du gouvernement fédéral.

Règlement des différends

La plupart des enjeux de mobilité sont résolus de façon informelle par les coordonnateurs de la mobilité de la main-d'œuvre. La première étape pour résoudre une plainte en matière de mobilité de la main-d'œuvre est de communiquer avec le coordonnateur. Les travailleurs accrédités devraient communiquer avec le coordonnateur de la province ou du territoire où ils sont actuellement accrédités.

Les coordonnateurs de la mobilité de la main-d'œuvre examinent les préoccupations ou les plaintes déposées par les travailleurs accrédités, les organismes de réglementation ou les employeurs lorsqu'un travailleur n'a pas bénéficié de la mobilité de la main-d'œuvre conformément aux exigences du chapitre sept.

Les coordonnateurs interagissent avec leurs homologues partout au Canada, les ministères, les organismes de réglementation et les travailleurs accrédités afin de régler les questions de mobilité de la main-d'œuvre.

S'il est impossible de résoudre le problème de façon informelle, le chapitre 10 (Règlement des différends) de l'ALEC prévoit un processus officiel de règlement des différends. Les dispositions comprennent des options pour le règlement des différends entre gouvernements (**partie A**) et des différends entre un particulier et un

gouvernement (**partie B**) et énoncent les mesures à prendre pour entamer la résolution d'un différend. Le règlement des différends n'est généralement entamé qu'une fois que les autres avenues de règlement informel ont échoué. Cette méthode sert en partie à veiller à ce que les gouvernements s'engagent à régler leurs différends dans un esprit de conciliation, de collaboration et d'harmonie.

Pour toute question ou préoccupation, veuillez communiquer avec le coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre de votre région. Les coordonnées des coordonnateurs de la mobilité de la main-d'œuvre sont accessibles au www.mobilitedesttravailleurs.ca.

Annexe A : Candidats à la mobilité de la main-d'œuvre

Travailleurs ayant des droits acquis – Comme les normes professionnelles et les exigences relatives à l'accréditation évoluent au fil des ans, un grand nombre d'organismes de réglementation souhaitent protéger les acquis des travailleurs qui ont été accrédités en fonction de normes et exigences professionnelles antérieures (clause « grand-père »). De façon générale, ces travailleurs conservent leur accréditation et la possibilité d'exercer leur profession ou métier même s'ils ont obtenu leur accréditation conformément à des normes ou exigences antérieures.

Le chapitre sept ne fait aucune distinction entre les travailleurs accrédités conformément à des normes actuelles ou antérieures (droits acquis) d'un organisme de réglementation. Les organismes de réglementation qui ont des préoccupations particulières au sujet de la reconnaissance professionnelle des travailleurs accrédités en vertu de normes ou d'exigences antérieures qui se trouvent dans leur territoire respectif devraient s'adresser à leur coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre. Les coordonnées des coordonnateurs de la mobilité de la main-d'œuvre sont accessibles au www.mobilitedestravailleurs.ca.

Travailleurs formés à l'étranger – Plusieurs travailleurs ont reçu leur formation à l'extérieur du Canada. En accréditant un travailleur formé à l'étranger, un organisme de réglementation du Canada confirme que ce travailleur satisfait aux normes professionnelles de son territoire et qu'il possède les compétences, connaissances et habiletés nécessaires pour y exercer. Une fois que le travailleur est accrédité par un organisme de réglementation d'une province, d'un territoire ou du gouvernement fédéral, conformément aux exigences du chapitre sept, l'organisme de réglementation doit reconnaître qu'il est qualifié pour travailler dans la même profession ou le même métier dans un autre territoire. Comme c'est le cas pour tous les candidats à la mobilité de la main-d'œuvre, l'organisme de réglementation ne peut pas exiger d'un travailleur formé à l'étranger qu'il réponde à des exigences significatives supplémentaires (par exemple réévaluation des qualifications, examens, formation supplémentaire, expérience de travail supplémentaire ou autres évaluations), à moins qu'une exception ait été publiée par un gouvernement.

Si un candidat à la mobilité de la main-d'œuvre a dû satisfaire à des exigences linguistiques au moment de la demande d'accréditation, il ne devrait pas avoir à satisfaire à une nouvelle exigence linguistique pour la même langue lorsqu'il change de territoire ([Voir Preuve d'un niveau de compétence en anglais ou en français](#)).

Nouveaux diplômés – Sont incluses dans cette catégorie les personnes ayant récemment terminé un programme d'études/de formation et obtenu l'accréditation d'un organisme de réglementation au Canada, mais n'ayant pas encore exercé. Les nouveaux diplômés sont souvent considérés comme des travailleurs à jour en ce qui concerne leurs compétences et leurs habiletés puisqu'ils viennent de satisfaire aux exigences d'accréditation.

Travailleurs dans les métiers – Le chapitre sept reconnaît l'engagement continu au programme Sceau rouge comme moyen éprouvé de mettre en place des normes intergouvernementales communes pour les métiers (*articles 705.2 et 706.2*).

Certains travailleurs dans les métiers sont accrédités avec la mention Sceau rouge, mais il ne s'agit pas d'une exigence pour être admissible à la mobilité de la main-d'œuvre. Les gouvernements doivent reconnaître un certificat provincial/territorial (p. ex. certificat de qualification) valide pour les métiers ayant le même champ d'exercice, que ce certificat porte ou non la mention Sceau rouge.

Les dispositions de mobilité de la main-d'œuvre ne couvrent pas les travailleurs qui ne sont pas encore accrédités ou qui sont en voie de l'être, comme les apprentis. Une fois que les apprentis ont obtenu leur certificat de métier et qu'ils deviennent travailleurs accrédités, les dispositions de la mobilité de la main-d'œuvre de l'ALEC s'appliquent. Pour plus de renseignements sur la mobilité des apprentis, voir le [Protocole provincial-territorial sur la mobilité des apprentis](#).

Travailleurs figurant sur une liste dans un registre d'un organisme de réglementation – Il arrive que les organismes de réglementation tiennent une liste ou un registre des travailleurs accrédités qualifiés pour exercer la profession ou le métier dans leur territoire. Cette liste fait office d'accréditation et les travailleurs qui y figurent sont réputés être admissibles à devenir des candidats à la mobilité de la main-d'œuvre.

Travailleurs dont l'accréditation actuelle est liée à un employeur – Dans certains cas, les travailleurs obtiennent l'accréditation d'exercer une profession ou un métier dans la mesure où ils travaillent chez un employeur particulier. Ce type de candidat à la mobilité de la main-d'œuvre ne devrait pas être tenu de satisfaire aux exigences en matière de formation une deuxième fois.

Annexe B : Ressources

Pour consulter les ressources supplémentaires citées dans les Lignes directrices, visitez les liens suivants :

- Accord de libre-échange canadien (ALEC) - www.cfta-alec.ca.
- www.mobilitedesttravailleurs.ca
 - [*Aide-mémoire des pratiques exemplaires visant la reconnaissance professionnelle des candidats à la mobilité de la main-d'œuvre*](#)
 - [*Avis concernant la proposition d'une norme professionnelle nouvelle ou modifiée – chapitre 7 \(mobilité de la main-d'œuvre\) de l'Accord de libre-échange canadien \(ALEC\)*](#)
 - [*Avis de dérogation en vue de réaliser un objectif légitime en vertu du chapitre sept de l'ALEC*](#)
 - [*Brochure à l'intention des travailleurs accrédités*](#)
 - [*Vidéo à l'intention des travailleurs accrédités*](#)
- Forum des ministres du marché du travail (FMMT) - <http://www.flmm-fmmt.ca/fr/>