

Accord sur
le commerce intérieur

Lignes directrices

pour satisfaire aux exigences
du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre

Édition révisée
Février 2003

FORUM DES MINISTRES
DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Groupe coordonnateur de la
mobilité de la main-d'œuvre

http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pip/prh/corporatif/mobilite/mobilite_maindoeuvre.shtml

This publication is also available in English as
Guidelines
for meeting the obligations of
the Labour Mobility Chapter

Partie I	1	
	Introduction	1
Partie II	5	
	Exigences en matière de résidence	5
Partie III	6	
	Pratiques liées aux autorisations d'exercer, à la reconnaissance professionnelle et à l'immatriculation des travailleurs	6
Partie IV	8	
	Reconnaissance des qualifications professionnelles et conciliation des normes professionnelles	8
Partie V	16	
	Autres éléments importants	16
Partie VI	20	
	Glossaire	20
Annexe I	23	
	Comment effectuer une évaluation	23
Annexe II	29	
	Entente de reconnaissance mutuelle	30
Annexe III	41	
	Liste des membres du Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre	41
Annexe IV	44	
	Accord sur le commerce intérieur, chapitre 7 – Mobilité de la main-d'œuvre	44

Partie I

Introduction

Le Forum des ministres du marché du travail est heureux de présenter la seconde édition des *Lignes directrices pour satisfaire aux exigences du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre*. Cette publication a pour but d'aider les organismes de réglementation des professions et les autres intervenants à se conformer aux obligations imposées par le chapitre 7 (Mobilité de la main-d'œuvre) de l'Accord sur le commerce intérieur. À titre de ministres chargés de superviser la mise en œuvre du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre, nous croyons que ces lignes directrices aideront les autorités de réglementation à éliminer les obstacles à la mobilité intergouvernementale de la main-d'œuvre.

Depuis la première publication des lignes directrices, il y a cinq ans, des centaines d'organismes de réglementation des professions et d'autres intervenants ont pris des mesures pour se conformer aux obligations imposées par le chapitre 7. Des efforts considérables ont été déployés, en particulier pour établir les conditions de reconnaissance mutuelle des qualifications de la main-d'œuvre. En février 1999, dans l'Entente-cadre sur l'union sociale, les premiers ministres (à l'exception de celui du Québec) se sont engagés à ce que les organismes de réglementation se conforment aux obligations imposées par le chapitre 7 le 1^{er} juillet 2001. Même si plusieurs professions en sont encore à négocier les conditions de reconnaissance mutuelle, tous les gouvernements se sont engagés à continuer de travailler à éliminer les obstacles à la mobilité intergouvernementale.

Cette seconde édition des lignes directrices contient des renseignements détaillés, dont une nouvelle partie décrivant comment les organismes de réglementation peuvent élaborer une entente de reconnaissance mutuelle. L'Annexe I, intitulée « Comment effectuer une évaluation », comprend une nouvelle partie sur la reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger. Outre ces lignes directrices, le Forum des ministres du marché du travail a mis sur pied un comité, le Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre (GCMM), pour coordonner la mise en œuvre du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre et aider les organismes de réglementation et les autres intervenants à respecter leurs obligations. Une liste des membres du Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre figure à l'Annexe II des lignes directrices.

Objet des lignes directrices

En signant l'Accord sur le commerce intérieur, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux sont convenus d'éliminer ou de réduire les obstacles interprovinciaux à la libre circulation des travailleurs, des biens, des services et des capitaux. Ces lignes directrices ont pour objet d'aider les organismes de réglementation et les gouvernements à se conformer au chapitre 7 sur la mobilité de la main-d'œuvre.

Le chapitre 7 cherche à éliminer ou, à tout le moins, réduire trois principaux obstacles qui nuisent à la mobilité des Canadiens, soit : les exigences en matière de résidence, certaines pratiques liées aux autorisations d'exercer, à la reconnaissance professionnelle et à l'immatriculation ainsi que la difficulté de faire reconnaître ses qualifications professionnelles.

Ces lignes directrices ont été élaborées par le Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre, qui a pour responsabilité de coordonner les activités de mise en œuvre de ce chapitre au nom des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Elles présentent les exigences du chapitre et proposent aux gouvernements, aux organismes de réglementation et aux autres groupes concernés des moyens d'examiner leurs pratiques et d'apporter tout changement qui pourrait s'imposer pour respecter les obligations en question. On permettra ainsi l'atteinte de l'objectif général consistant à garantir aux travailleurs qualifiés du Canada l'accès aux occasions d'emploi dans l'ensemble du pays.

À qui incombe la responsabilité de mettre en œuvre le chapitre 7?

Parties à l'Accord

L'Accord sur le commerce intérieur ayant été signé par tous les premiers ministres en juillet 1994, chaque gouvernement est une « Partie » à l'Accord. Chacun est responsable de sa mise en œuvre et doit s'assurer que tous ceux qui sont concernés par l'Accord, et donc par le chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre, prennent les mesures nécessaires pour satisfaire à ses exigences.

Forum des ministres du marché du travail

Au sein de chaque gouvernement, divers services et ministères ont la responsabilité de veiller à l'application des différents chapitres de l'Accord. La coordination de la mise en œuvre du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre incombe au Forum des ministres du marché du travail, qui réunit les ministres dont les attributions comprennent les questions relatives au marché du travail.

En ce qui concerne les métiers réglementés, l'article 708 du chapitre 7 stipule que « le programme du Sceau rouge est le principal moyen de reconnaissance des qualifications professionnelles ». Le Forum des ministres du marché du travail a confié au Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage la responsabilité de coordonner la mise en œuvre du chapitre pour ces métiers.

Autres comités intergouvernementaux de ministres

En plus du Forum des ministres du marché du travail, d'autres comités intergouvernementaux de ministres ont participé à la mise en œuvre du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre. Ainsi, la Conférence des ministres de la santé et le Conseil des ministres de l'éducation du Canada ont appuyé le Forum dans ses activités touchant respectivement les professions du secteur de la santé et celles du secteur de l'enseignement.

Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre

Le Forum des ministres du marché du travail a confié au Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre, formé de représentants de tous les gouvernements, le mandat de coordonner les activités de mise en œuvre en son nom (voir à l'Annexe II la liste des membres du Groupe coordonnateur). Outre l'élaboration de ces lignes directrices, le Groupe conseillera les organismes de réglementation et les gouvernements et appuiera leurs efforts lorsqu'ils s'engageront dans le processus de reconnaissance des qualifications professionnelles et de conciliation des normes professionnelles.

Le Groupe coordonnateur a aussi la responsabilité de recueillir les rapports sur l'évolution des activités de mise en œuvre du chapitre 7 et de préparer un rapport annuel au nom du Forum des ministres du marché du travail.

Qui est assujéti au chapitre 7?

Gouvernements

Le chapitre 7 s'applique en premier lieu aux gouvernements qui ont signé l'Accord. Cela inclut les ministères et les organismes gouvernementaux de même nature. Ceux-ci ont dû examiner leurs pratiques pour s'assurer qu'elles sont conformes aux dispositions du chapitre. Par exemple, au moment d'embaucher des travailleurs, un gouvernement ne devrait pas exiger des candidats qu'ils résident sur son territoire. Pour ce qui est des métiers et professions dont la pratique est régie directement par un gouvernement, il a dû examiner les pratiques qui y sont associées et se livrer aux activités décrites plus loin.

Les administrations régionales, locales, municipales et de district sont invitées à se conformer volontairement aux dispositions du chapitre 7 dans un délai raisonnable. À défaut, les gouvernements adopteront et appliqueront les mesures nécessaires pour s'assurer du respect de ces dispositions (article 703.2).

Organismes non gouvernementaux investis de pouvoirs par délégation

Pour bon nombre de métiers et de professions, le pouvoir de réglementation de la pratique a été délégué en vertu de lois fédérales ou provinciales à des organismes non gouvernementaux tels que des ordres professionnels, des institutions ou des associations. Il existe au Canada plus de 400 de ces organismes de réglementation professionnelle; ils représentent des millions de travailleurs dans plus de 70 métiers et professions. Ces organismes de réglementation ont le pouvoir d'établir ou d'appliquer des mesures se rapportant aux sujets suivants :

- l'établissement de normes ou d'exigences professionnelles en matière d'autorisation d'exercer, de reconnaissance professionnelle et d'immatriculation des travailleurs;
- l'évaluation des qualifications des travailleurs au regard de ces normes et exigences;
- la reconnaissance officielle du fait qu'un individu satisfait aux normes ou exigences établies.

Chaque gouvernement demandera aux organismes de réglementation professionnelle auxquels des pouvoirs ont été délégués de se conformer aux dispositions du chapitre 7. À défaut, il prendra les mesures nécessaires pour s'assurer de leur respect.

Autres organismes non gouvernementaux

D'autres organismes non gouvernementaux représentant les travailleurs d'une profession ou d'une industrie ou jouant un rôle relatif à un métier ou une profession peuvent influencer sur les pratiques visées par le chapitre 7 même s'ils n'ont pas de pouvoirs délégués : associations professionnelles, syndicats, associations industrielles, établissements d'enseignement et de formation. Les gouvernements encourageront également ces organismes non gouvernementaux à se conformer aux exigences du chapitre.

Comment se conformer aux exigences du chapitre 7?

L'Accord est entré en vigueur le 1^{er} juillet 1995. Chaque gouvernement a la responsabilité de prendre contact avec les organismes de réglementation, les services gouvernementaux et les autres groupes concernés qui relèvent de sa compétence et de les inviter à se conformer aux exigences du chapitre dans un délai raisonnable. Les gouvernements se sont entendus pour commencer à demander cette conformité dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'Accord, c'est-à-dire au 1^{er} juillet 1996. Il faut noter que les individus ont accès au mécanisme de règlement des différends depuis le 1^{er} juillet 1995. Cela signifie qu'advenant le dépôt d'une plainte concernant une pratique particulière, les organismes de réglementation peuvent déjà être amenés à faire un examen de leurs pratiques.

Le temps nécessaire pour satisfaire aux diverses exigences peut varier. Les organismes de réglementation et les gouvernements pourront éliminer les exigences en matière de résidence et revoir leurs pratiques liées aux autorisations d'exercer, à la reconnaissance professionnelle et à l'immatriculation en adoptant leurs propres mesures internes. Ils devraient donc pouvoir se conformer assez rapidement à ces deux premières obligations. La troisième obligation principale portant sur la reconnaissance mutuelle des qualifications et la conciliation des normes professionnelles, le temps nécessaire pour s'y conformer pourrait être plus long si cela requiert des discussions multilatérales. La durée des discussions dépendra des facteurs à prendre en considération pour chaque métier ou profession.

Lorsqu'un gouvernement n'aura pu amener un organisme de réglementation à se conformer volontairement à chacune de ces trois obligations dans un délai raisonnable, il devra adopter et maintenir les mesures nécessaires pour y remédier.

Partie II

Exigences en matière de résidence

Obligations imposées par le chapitre 7

L'article 706 du chapitre 7 stipule qu'un gouvernement ou un organisme de réglementation ne peut imposer à un travailleur de résider dans une province ou un territoire comme une condition :

- d'accès à des occasions d'emploi;
- de délivrance d'une autorisation d'exercer, d'une reconnaissance professionnelle ou d'une immatriculation se rapportant au métier ou à la profession du travailleur;
- d'admissibilité à l'exercice de ce métier ou de cette profession.

L'obligation de résidence n'est plus admise que s'il est possible de prouver qu'elle vise un objectif légitime (article 709), et sous réserve du respect de certaines conditions. La question des objectifs légitimes est abordée à la Partie V.

Que doivent faire les organismes de réglementation et les gouvernements?

- ✓ Examiner leurs politiques et pratiques internes pour déterminer si elles comportent des exigences en matière de résidence;
- ✓ Repérer les exigences de ce type que peut contenir la législation, étant donné qu'il pourrait être nécessaire de la modifier.
- ✓ Déterminer s'ils supprimeront ces exigences de résidence;
- ✓ Consulter leur coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre (voir Annexe II) dans le cas où ils souhaitent maintenir les exigences en invoquant la disposition relative aux « objectifs légitimes »;
- ✓ Aviser leur coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre de toute mesure prise en vue de la suppression de ces exigences en se servant du formulaire prévu à cet effet.

Partie III

Pratiques liées aux autorisations d'exercer, à la reconnaissance professionnelle et à l'immatriculation des travailleurs

Obligations imposées par le chapitre 7

Le chapitre 7 vise à faire en sorte que les pratiques liées aux autorisations d'exercer, à la reconnaissance professionnelle et à l'immatriculation des travailleurs ne constituent pas des obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre. L'article 707 stipule que toute mesure adoptée ou maintenue à cet égard par un organisme de réglementation ou un gouvernement doit respecter quatre conditions :

- La mesure est **principalement fondée sur la compétence**, autrement dit, la capacité d'effectuer le travail. Par exemple, pour un métier/profession donné, la durée de la formation ou des études requises peut varier d'une province ou d'un territoire à l'autre sans que cela ne constitue en soi une raison suffisante pour ne pas reconnaître les qualifications professionnelles d'un travailleur de l'extérieur. Les organismes de réglementation et les gouvernements doivent en effet fonder leur décision concernant ce travailleur sur sa capacité d'effectuer le travail. (La comparaison des normes professionnelles que prévoit la troisième obligation principale facilitera le respect de cette obligation particulière (voir Partie IV), puisqu'elle permettra de cerner plus facilement les compétences que doivent maîtriser les individus pour exercer leur métier ou leur profession.)
- La mesure est **publiée ou facilement accessible**, de manière à bien informer les travailleurs qui envisagent de s'installer dans une autre province ou un autre territoire pour leur permettre de prendre des décisions éclairées.

La diffusion commune de l'information sur la mobilité de la main-d'œuvre

Les organismes de réglementation, les gouvernements et les autres groupes concernés ont un rôle important à jouer dans la diffusion des renseignements sur le marché du travail, notamment au sujet des autorisations d'exercer, de la reconnaissance professionnelle, de l'immatriculation et des exigences professionnelles. Actuellement, les gouvernements mettent au point une stratégie pour élaborer une banque de données qui sera facilement accessible aux travailleurs de toutes les régions du Canada. Un groupe de travail a été mis sur pied par le Forum des ministres du marché du travail pour identifier les types de renseignements à rassembler dans la banque de données. Les organismes de réglementation et autres groupes concernés constitueront une importante source d'information et les gouvernements sont désireux de collaborer avec eux pour s'assurer que les travailleurs canadiens puissent prendre des décisions éclairées au moment de choisir une province ou un territoire où travailler. La diffusion des renseignements s'effectuera plus facilement si l'on peut partager la charge de travail grâce à l'établissement de partenariats. Les gouvernements disposent de nombreux outils et publications qui pourraient être mis à contribution.

- La mesure **n'entraîne pas de retards inutiles** dans la reconnaissance des qualifications professionnelles des travailleurs des autres provinces ou territoires. Cela comprend l'administration des examens ou des évaluations ainsi que la délivrance des autorisations d'exercer, des reconnaissances professionnelles et des immatriculations. L'objectif est que les travailleurs de l'extérieur puissent être autorisés à travailler le plus rapidement possible.

Les organismes de réglementation et les gouvernements devront, par exemple, s'assurer que la fréquence des examens de reconnaissance des qualifications ne cause pas de délais indus.

- Les organismes de réglementation et les gouvernements pourront continuer d'exiger des droits ou d'autres frais pour l'adhésion, l'autorisation d'exercer, les examens ou d'autres services. Toutefois, les **droits exigés des travailleurs de l'extérieur ne pourront pas être plus élevés** que ceux demandés aux travailleurs résidant dans leur territoire (sauf si des frais excédentaires sont réellement engagés).

Comme c'est le cas pour toutes les obligations, une mesure qui contrevient à la présente obligation pourra tout de même être autorisée s'il peut être établi qu'elle vise un objectif légitime (article 709) et qu'elle respecte certaines conditions.

Que doivent faire les organismes de réglementation et les gouvernements?

- ✓ Examiner leurs pratiques liées aux autorisations d'exercer, à la reconnaissance professionnelle et à l'immatriculation des travailleurs pour s'assurer qu'elles sont conformes aux conditions exposées ci-haut;
- ✓ Déterminer si et comment leurs pratiques doivent être modifiées pour être conformes aux dispositions du chapitre 7;
- ✓ Consulter leur coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre dans le cas où ils auraient l'intention de maintenir une pratique non conforme en invoquant la disposition relative aux objectifs légitimes;
- ✓ Aviser leur coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre de toute mesure prise afin de se conformer aux exigences du chapitre 7 en se servant du formulaire prévu à cet effet.

Partie IV

Reconnaissance des qualifications professionnelles et conciliation des normes professionnelles

Obligations imposées par le chapitre 7

En vertu de l'article 708 du chapitre 7, les gouvernements conviennent d'entreprendre de « reconnaître mutuellement les qualifications professionnelles des travailleurs » qui sont qualifiés dans une autre province ou un autre territoire et de « concilier les différences dans leurs normes professionnelles ». Le processus de conciliation sera engagé dans les cas où la reconnaissance mutuelle immédiate n'aura pu avoir lieu. Chaque gouvernement s'est engagé à respecter cette obligation et à la faire respecter par les organismes de réglementation qui exercent des pouvoirs délégués par la loi.

Il faut souligner que cette obligation n'exige pas une harmonisation des normes professionnelles ou l'élaboration d'une norme nationale unique. Les organismes de réglementation et les gouvernements sont cependant libres de prendre des mesures en vue d'uniformiser leurs normes s'ils le désirent. En outre, cette obligation ne prive pas un gouvernement ou un organisme de réglementation de sa capacité d'adopter ou de maintenir ses propres normes et exigences professionnelles (article 705).

Cette obligation s'applique sauf si l'on est en droit d'invoquer la disposition autorisant le recours à des mesures non conformes. Pour cela, il faut pouvoir établir qu'elles visent un objectif légitime (article 709) et qu'elles respectent certaines conditions (voir Partie V).

Le chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre indique à l'Annexe 708 la façon de reconnaître les qualifications professionnelles des travailleurs des autres provinces ou territoires et de concilier les normes professionnelles. L'exercice suppose la coopération des gouvernements et des organismes de réglementation pour cerner les équivalences permettant d'atteindre les objectifs énoncés au chapitre 7. La présente partie des lignes directrices cherche à rendre plus explicite le cadre global que décrit l'Annexe 708.

Pour ce qui est des métiers réglementés, l'article 708 du chapitre 7 stipule que « le programme du Sceau rouge est le principal moyen de reconnaissance des qualifications professionnelles ». Le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage a été chargé de superviser l'atteinte de la mobilité de la main-d'œuvre dans les métiers réglementés.

Les lignes directrices concernant l'obligation de reconnaissance et de conciliation sont présentées en trois sections :

- Les quatre principales étapes
- La gestion du processus
- Que doivent faire les organismes de réglementation et les gouvernements?

Les quatre principales étapes

L'obligation de reconnaissance et de conciliation vise essentiellement à permettre à un travailleur qui est qualifié pour exercer un métier ou une profession dans une province ou un territoire de voir reconnaître ses qualifications dans un(e) autre et d'y avoir accès aux occasions d'emploi sans évaluation ni examen supplémentaire. Les organismes de réglementation et les gouvernements doivent prendre certaines mesures pour garantir le respect de cette obligation, mesures décrites à l'Annexe 708 du chapitre 7.

Le Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre a pris les mesures décrites à l'Annexe 708 et les a traitées ici comme quatre étapes principales illustrées par le diagramme ci-contre.

Étape 1: Évaluation des métiers et professions

« En premier lieu, les Parties effectuent une évaluation des métiers et professions qu'elles réglementent, en se fondant sur l'information existante ou sur des analyses des métiers et professions, afin de déterminer les métiers et professions à l'égard desquels elles peuvent facilement reconnaître l'existence, sur leur territoire, d'un niveau élevé d'équivalence dans les normes professionnelles qui doivent être observées pour l'exercice de ces métiers ou professions. Les Parties conviennent également d'inviter d'autres organismes de réglementation à procéder à une telle évaluation. »*

Annexe 708 (par. 2)

L'évaluation devrait viser essentiellement à déterminer le niveau d'équivalence entre les normes professionnelles pour un même métier ou une même profession d'une province ou d'un territoire à l'autre. Chacun devrait donc faire le point sur ses propres normes, puis les comparer à celles des autres provinces ou territoires où le métier/profession est réglementé. L'Annexe I de ces lignes directrices, intitulée « Comment effectuer une évaluation », fournit des suggestions pour mener à bien ce processus.

Pour les métiers et professions qui jouissent déjà d'une reconnaissance mutuelle entre provinces ou territoires, cette évaluation devrait être simple. Cela revient à confirmer que la reconnaissance des qualifications des travailleurs sans autre examen ou évaluation supplémentaire est déjà une réalité. Dans les cas où il n'existe pas encore de reconnaissance, les organismes de réglementation et les gouvernements pourraient considérer la possibilité de préparer un rapport faisant état des points communs et des différences dans les normes pour examen par tous les participants au processus. Ce rapport servirait de base à l'évaluation que doit faire chaque province ou territoire pour déterminer s'il existe un niveau d'équivalence suffisant pour justifier une reconnaissance immédiate des qualifications des travailleurs.

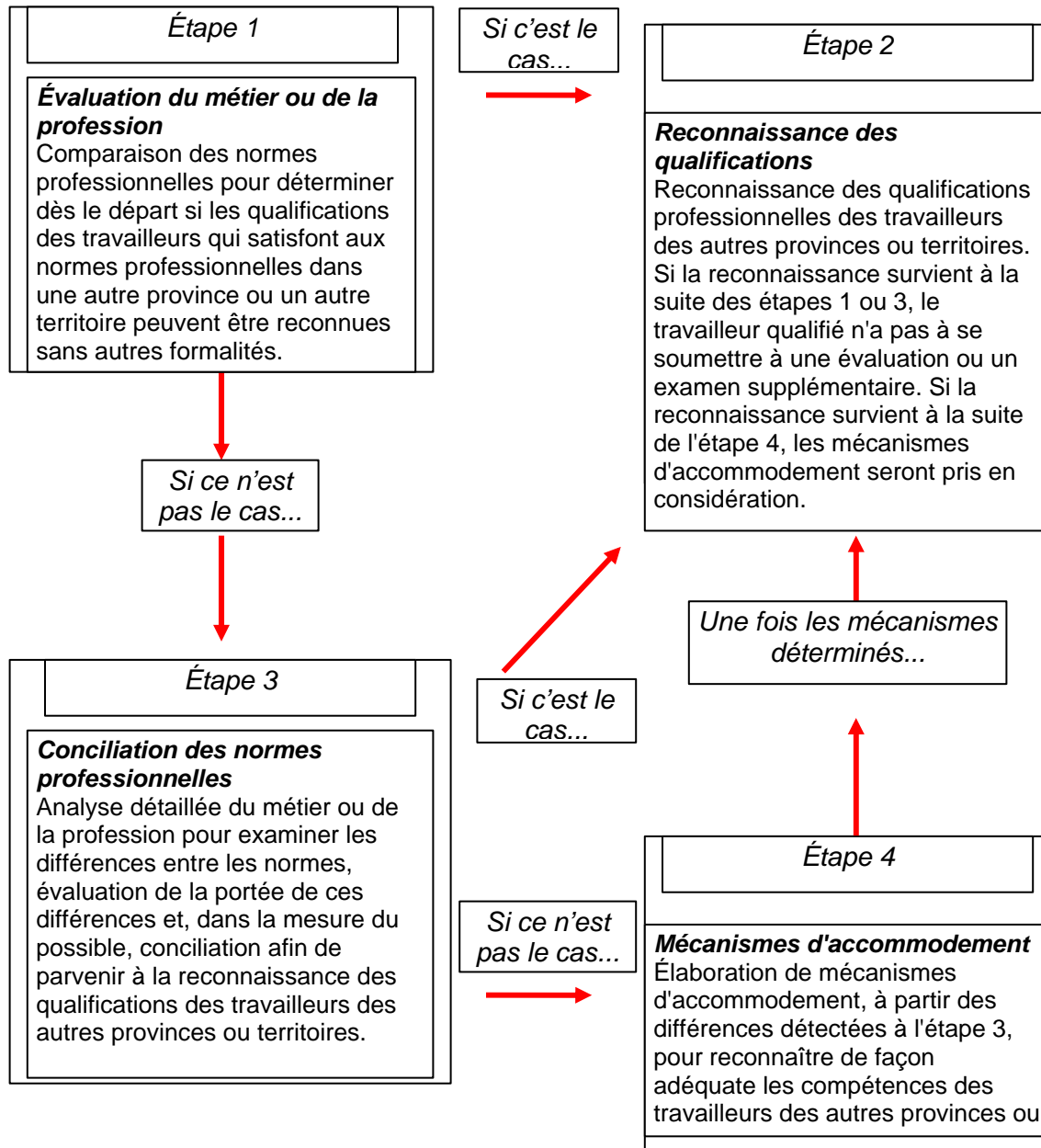
Selon les résultats de l'évaluation, des provinces ou territoires pourront décider que leurs normes respectives présentent un niveau d'équivalence suffisant pour reconnaître mutuellement leurs travailleurs qualifiés sans qu'il soit nécessaire de les soumettre à un examen ou une évaluation supplémentaire. Dans cette éventualité, la reconnaissance des qualifications décrite à l'étape 2 sera

* Le terme « Parties » apparaissant dans l'Annexe 708 comprend les gouvernements et les organismes de réglementation.

réalisée et les gouvernements concernés se seront conformés à leurs obligations. Si ce n'est pas le cas, les organismes de réglementation et les gouvernements devront concilier leurs normes de la manière prévue à l'étape 3 du processus pour pouvoir conclure une entente de reconnaissance.

Aperçu du processus de reconnaissance et de conciliation

Les étapes présentées dans ce diagramme seront franchies par les organismes de réglementation et les gouvernements sous la supervision du Forum des ministres du marché du travail.



Étape 2 : Reconnaissance des qualifications

« S'il est établi qu'un niveau élevé d'équivalence existe sur le territoire de deux Parties ou plus, les normes professionnelles qui ont été établies sur ces territoires sont, à l'égard des Parties concernées, considérées comme mutuellement acceptables, sans autre examen, pour l'octroi de l'autorisation d'exercer, de la reconnaissance professionnelle ou de l'immatriculation aux travailleurs qui satisfont à ces normes. »

Annexe 708 (par. 3)

Comme le montre le diagramme de la page précédente, la reconnaissance des qualifications peut survenir après l'évaluation du métier ou de la profession (étape 1), après le processus plus détaillé de conciliation des normes (étape 3) ou encore à la suite de la détermination de mécanismes d'accommodement (étape 4).

Une fois que les organismes de réglementation et les gouvernements ont accepté de reconnaître mutuellement les qualifications professionnelles de leurs travailleurs, on leur demande d'enregistrer ce résultat sous forme d'entente ou de protocole de reconnaissance et d'en aviser leur coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre. Ce document précisera qu'à la suite de l'évaluation du métier/profession ou de la conciliation des normes professionnelles, les signataires reconnaîtront mutuellement les qualifications professionnelles de leurs travailleurs. À moins que des mécanismes d'accommodement soient nécessaires, la reconnaissance des qualifications se fera sans autre formalité pour les travailleurs qualifiés dans la province ou le territoire concerné.

S'il est nécessaire d'établir des mécanismes d'accommodement pour évaluer les travailleurs ou leur fournir des compétences supplémentaires, cela sera également enregistré dans l'entente de reconnaissance. Pour simplifier cet exercice et réduire le fardeau administratif, les organismes de réglementation et les gouvernements sont appelés à travailler ensemble à la conclusion d'un accord de reconnaissance multilatérale entre les provinces ou territoires où le métier/profession est réglementé. Il se peut que la lettre d'entente ou le protocole ne suffise pas à éliminer les obstacles, surtout si des modifications législatives sont nécessaires, mais ce document consignera le résultat de l'exercice.

Le Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre fournira aux organismes de réglementation un modèle de lettre d'entente ou de protocole pour qu'ils s'en inspirent au moment de formuler une entente.

Étape 3 : Conciliation des normes professionnelles

« Si les Parties jugent que l'information existante ne permet pas de faire l'évaluation de la comparabilité ou que, selon l'information disponible, il existe des différences notables entre les normes professionnelles qui ont été établies sur leur territoire respectif à l'égard d'un métier ou d'une profession, les Parties effectueront ensuite une analyse pour voir dans quelle mesure les normes professionnelles pour ce métier ou cette profession varient d'une Partie à l'autre. »

Annexe 708 (par. 4)

« L'analyse prévue au paragraphe 4 sera effectuée par des spécialistes du domaine pertinent, représentant les organismes intéressés et les organismes de réglementation compétents. Ces spécialistes compareront les normes, puis évalueront et mesureront l'étendue des différences, tant sur le plan de la portée des normes que sur celui du niveau de rendement requis. Des seuils seront établis pour évaluer la comparabilité. À titre indicatif seulement, une équivalence de 80 % pourrait être considérée comme un niveau élevé d'équivalence, alors qu'une équivalence de 60 à 80 % pourrait être considérée comme un niveau moyen d'équivalence. »

Annexe 708 (par. 5)

« Il est entendu que l'analyse des métiers et professions portera, entre autres, sur les aspects suivants : le champ de pratique, les compétences générales, les compétences particulières, les exigences en matière d'autorisation d'exercer, de reconnaissance professionnelle ou d'immatriculation et les autres conditions d'entrée et qualifications se rapportant au métier ou à la profession. On ne s'attardera pas sur les différences entre les méthodes de formation, puisqu'il est reconnu que les compétences et les aptitudes peuvent s'acquérir au moyen de combinaisons différentes de formation et d'expérience. »

Annexe 708 (par. 6)

« Si l'analyse révèle l'existence d'un niveau élevé d'équivalence dans les normes professionnelles qui ont été établies à l'égard du métier ou de la profession sur le territoire de deux Parties ou plus, ces normes professionnelles seront, à l'égard de ces Parties, considérées comme mutuellement acceptables, sans autre examen, en vue de l'octroi de l'autorisation d'exercer, de la reconnaissance professionnelle ou de l'immatriculation aux travailleurs qui satisfont à ces normes. »

Annexe 708 (par. 7)

« Lorsque le niveau d'équivalence est moyen ou faible, les Parties peuvent s'appliquer à élaborer des normes professionnelles mutuellement acceptables. Dans l'intervalle, il est entendu que, si le niveau d'équivalence est moyen ou faible, une Partie peut évaluer, selon ses propres normes, les travailleurs qui viennent travailler sur son territoire. »

Annexe 708 (par. 8)

À la suite de l'évaluation des métiers ou des professions, il se peut que les organismes de réglementation et les gouvernements se trouvent dans l'impossibilité de reconnaître immédiatement les qualifications des travailleurs des autres provinces ou territoires en raison des différences relevées dans les normes professionnelles. Dans ce cas, ils sont invités à réaliser une analyse plus poussée afin de parvenir à cette reconnaissance mutuelle.

La différence entre l'évaluation (étape 1) et la conciliation des normes professionnelles (étape 3) réside essentiellement dans le niveau d'analyse. En effet, dans les deux cas, les organismes de réglementation et les gouvernements comparent leurs normes professionnelles pour relever les différences et les similitudes. Cependant, à l'étape 3, ils doivent examiner de plus près les différences et essayer de les concilier. L'approche suggérée dans l'Annexe I de ces lignes directrices (Comment procéder à une évaluation) peut aussi servir de base à la conciliation des normes.

Il faut souligner que le chapitre 7 n'exige pas l'harmonisation des normes professionnelles et qu'aucun organisme de réglementation n'est tenu d'élever ou d'assouplir les siennes. Cependant, il indique que : « Nonobstant la reconnaissance mutuelle de leurs normes professionnelles, les Parties peuvent prendre des mesures en vue d'uniformiser davantage ces normes. » (Annexe 708, par. 11)

Étape 4 : Mécanismes d'accommodement

« Dans les cas visés au paragraphe 8, chaque Partie s'efforce aussi d'apporter des aménagements à ses exigences en matière d'autorisation d'exercer, de reconnaissance professionnelle ou d'immatriculation, afin d'accorder une juste reconnaissance à la formation, aux compétences, à l'expérience et au niveau de scolarité des travailleurs venant de l'extérieur de son territoire. Ces aménagements peuvent comporter le développement et la mise en œuvre de nouveaux systèmes d'évaluation de leurs qualifications, par exemple de systèmes permettant aux travailleurs d'une autre Partie d'obtenir les qualifications requises grâce à une formation supplémentaire spécifique ou à un travail supervisé. »

Annexe 708 (par. 9)

À la suite de la tentative de conciliation des normes professionnelles, il est possible que les organismes de réglementation et les gouvernements jugent qu'il existe toujours des différences qui empêchent la reconnaissance immédiate des qualifications des travailleurs des autres provinces ou territoires. À titre d'exemple, il se peut qu'ils ne soient pas parvenus à concilier des différences relatives au champ de pratique faisant que des travailleurs posent des actes que leurs confrères de l'extérieur ne posent pas.

Ayant relevé les différences exactes existant entre leurs normes professionnelles respectives, les organismes de réglementation et les gouvernements seront alors en position d'élaborer des mécanismes qui leur permettront, soit de les aplanir, soit d'accommoder les travailleurs. Par exemple, s'il existe des différences en ce qui a trait au champ de pratique entre deux juridictions, celle dont le champ de pratique compte des fonctions supplémentaires devra examiner de quelle façon elle peut accommoder le travailleur provenant de celle au champ de pratique plus restreint. Toute formation supplémentaire devant être acquise par le travailleur provenant de la juridiction au champ de pratique restreint devra porter précisément sur les actes sortant des limites identifiées plutôt que de consister en un nouvel enseignement de compétences déjà acquises. Cela signifie qu'il faudra envisager une formation par module ou axée sur les compétences pour accommoder les travailleurs des autres provinces ou territoires.

Autre mécanisme d'accommodement, un processus visant à établir si un travailleur possède dans les faits les compétences supplémentaires requises dans une autre province ou un autre territoire pourrait devoir être envisagé. Même si une compétence ne fait pas partie des normes d'une province ou d'un territoire, ses travailleurs peuvent l'avoir acquise au cours de leurs expériences de travail ou de formations ultérieures. En d'autres termes, les travailleurs peuvent avoir dépassé les normes de leur juridiction et satisfaire de ce fait aux exigences d'une autre. Afin de favoriser ce type d'évaluation, les organismes de réglementation devraient examiner l'opportunité d'élaborer des mécanismes de contrôle des compétences, tels que la reconnaissance des acquis.

Une autre approche permettant de s'adapter aux différences dans les champs de pratique sur deux territoires peut consister à établir un permis restreint ou conditionnel pour les travailleurs qui ne satisfont pas aux normes de celui où le champ de pratique est plus vaste. Le travailleur serait ainsi autorisé à exercer son métier ou sa profession dans les limites de ses compétences tout en ayant la

liberté d'en acquérir d'autres en vue de devenir pleinement qualifié sur ce territoire. Pour chaque métier ou profession, on devra établir les mécanismes d'accommodement appropriés en fonction des résultats de la conciliation des normes professionnelles, et en tenant compte des coûts d'élaboration de certains de ces mécanismes.

Gestion du processus

Les participants

Les deux premières obligations principales du chapitre 7 (exigences en matière de résidence et pratiques liées à l'autorisation d'exercer) peuvent être satisfaites par l'adoption de mesures gouvernementales unilatérales. Cependant, la satisfaction de la troisième obligation (reconnaissance et conciliation) nécessitera probablement des discussions multilatérales auxquelles devront participer des représentants des provinces ou territoires où le métier/profession est réglementé. Ces discussions viseront à déterminer si la reconnaissance mutuelle des qualifications peut avoir lieu immédiatement ou si une conciliation des normes professionnelles doit être entreprise.

Chaque métier ou profession pourrait former un groupe de travail multilatéral chargé de préparer l'adaptation à cette troisième obligation. Celui-ci pourrait se composer d'un représentant de chaque province et territoire où le métier/profession est réglementé, ou existe, afin d'éviter la multiplication des discussions et ententes bilatérales. Au cœur de chaque groupe de travail pourrait se trouver un représentant d'un organisme de réglementation et du ministère ou de l'organisme gouvernemental responsable de la législation qui régit le métier ou la profession. La présence d'un représentant gouvernemental (même pour les provinces ou territoires où l'autorité a été déléguée) pourrait faciliter l'adoption des éventuelles modifications législatives requises et celle d'un membre du Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre est également recommandée. Cela permettrait au Groupe coordonnateur d'appuyer directement les efforts des participants tout en se tenant au courant des progrès.

Il appartient à chaque province ou territoire de déterminer qui participera aux discussions nécessaires à la reconnaissance des qualifications ou à la conciliation des normes. Les représentants d'associations professionnelles, d'associations nationales, de syndicats ou d'établissements d'enseignement et de formation comptent parmi ceux qui pourraient être appelés à jouer un rôle dans ce processus.

Échéances et calendrier

Le chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre précise que les gouvernements doivent amorcer le processus de reconnaissance des qualifications et de conciliation des normes professionnelles d'ici au 1er juillet 1996. À cette date, ils auront normalement avisé tous ceux qui sont concernés par les dispositions du chapitre et leur auront demandé de commencer à prendre des mesures pour s'y conformer.

Le chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre ne précise pas la date à laquelle le processus de reconnaissance ou de conciliation doit être terminé, ce qui s'explique par le fait que chaque métier/profession réglementé se trouve dans une situation particulière et doit régler des problèmes spécifiques avant de parvenir à la reconnaissance des qualifications et à la conciliation des normes.

En signant l'Entente-cadre intitulée *Un cadre visant à améliorer l'union sociale pour les Canadiens*, en février 1999, tous les gouvernements (à l'exception du gouvernement du Québec) se sont cependant engagés à assurer le respect intégral du chapitre 7 le 1^{er} juillet 2001. Cette échéance a été fixée il y a cinq ans, lorsque les organismes de réglementation ont été invités à se conformer aux obligations imposées par le chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre.

L'essentielle transparence

L'article 406 de l'Accord sur le commerce intérieur, portant sur la transparence, stipule que : « Chaque Partie veille à ce que ses lois, règlements, procédures, lignes directrices et décisions administratives d'application générale ayant trait aux matières visées par le présent Accord soient facilement accessibles. » Par conséquent, l'information sur les ententes de reconnaissance mutuelle et sur les mécanismes d'accommodement adoptés pour un métier ou une profession doit être mise à la disposition de ceux qui exercent dans ce champ de pratique. Elle sera disponible dans la banque de données en développement à laquelle tous les travailleurs auront accès.

Les gouvernements sont convenus que les groupes assujettis au chapitre 7 devraient s'acquitter de leurs obligations « dans un délai raisonnable ». Ils s'attendent à ce que tous ceux qui sont concernés travaillent ensemble pour permettre des progrès rapides. Les gouvernements feront le nécessaire pour favoriser le respect des obligations.

Le Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre préparera un rapport annuel sur la mise en œuvre du chapitre 7 au nom du Forum des ministres du marché du travail. Il décrira notamment les actions entreprises au sein de chaque métier ou profession pour reconnaître les qualifications et concilier les normes. Pour déterminer ce qui constitue un délai raisonnable, chaque gouvernement se basera sur les efforts et les progrès des organismes de réglementation de sa juridiction. En cas d'absence de progrès, le gouvernement concerné pourra être amené à constater que la conformité volontaire n'est pas en bonne voie, auquel cas il devra, conformément au chapitre 7, adopter et maintenir des mesures pour assurer le respect des obligations. Le Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre demandera périodiquement aux organismes de réglementation chargés de la mise en œuvre du chapitre 7 de remplir un bref formulaire d'enquête sur les progrès réalisés.

Que doivent faire les organismes de réglementation et les gouvernements?

- ✓ Entreprendre l'évaluation des métiers ou professions qu'ils réglementent afin de pouvoir identifier les équivalences et les différences;
- ✓ Quand le niveau d'équivalence est élevé, reconnaître les qualifications des travailleurs des autres provinces ou territoires;
- ✓ Quand le niveau d'équivalence est jugé trop faible, entreprendre une analyse détaillée du métier ou de la profession;
- ✓ Quand la reconnaissance mutuelle n'est pas possible, identifier les mécanismes d'accommodement en s'efforçant de reconnaître les qualifications des travailleurs des autres provinces ou territoires;
- ✓ Enregistrer les résultats du processus de reconnaissance et de conciliation dans une entente ou un protocole et remettre ce document au coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre.

Partie V

Autres éléments importants

Objectifs légitimes

Les Parties II, III et IV de ces lignes directrices expliquaient la façon dont les organismes de réglementation, les gouvernements et les autres groupes concernés s'assureront que leurs mesures (ou pratiques) sont conformes aux dispositions du chapitre 7. Selon l'article 709, une mesure jugée non conforme au chapitre pourra néanmoins être autorisée si les quatre conditions suivantes sont réunies :

- La mesure vise à réaliser un objectif légitime. Un objectif légitime s'entend de la poursuite d'un ou de plusieurs des objectifs suivants sur le territoire d'une Partie :
 - sécurité du public;
 - ordre public;
 - protection de la vie ou de la santé des personnes, des animaux ou des végétaux;
 - protection de l'environnement;
 - protection des consommateurs;
 - protection de la santé, de la sécurité et du bien-être des travailleurs;
 - programme de promotion sociale pour les groupes défavorisés;
 - prestation de services sociaux et de santé appropriés dans toutes les régions d'une Partie;
 - développement du marché du travail;
 - contrôle des coûts dans le secteur de la santé (ex. : la limitation du nombre de travailleurs au sein d'un métier/profession donné afin de contenir les dépenses publiques).
- La mesure n'a pas pour effet d'entraver indûment l'accès des travailleurs de toute autre Partie qui ne nuisent pas à la poursuite de cet objectif légitime;
- La mesure ne restreint pas la mobilité au-delà de ce qui est nécessaire pour réaliser cet objectif légitime.
- La mesure ne constitue pas une forme déguisée de restriction de la mobilité.

Il est du ressort de chaque gouvernement de déterminer s'il désire maintenir une mesure non conforme en invoquant la disposition relative aux objectifs légitimes. Les organismes de réglementation ne peuvent pas décider eux-mêmes des exceptions fondées sur les objectifs légitimes. Selon le chapitre 7, dans les cas où l'existence d'un objectif légitime est établie, les gouvernements devraient vérifier s'il n'est pas possible de l'atteindre sans restreindre la mobilité des travailleurs des autres provinces ou territoires.

Par exemple, il arrive souvent que l'obligation de résidence soit utilisée comme un moyen d'assurer la protection du public face aux travailleurs d'un métier ou d'une profession. En effet, si on estime que le public peut plus facilement demander réparation, le cas échéant, lorsqu'un travailleur réside à l'intérieur du territoire, on peut prétendre que l'obligation de résidence répond à un objectif légitime. Toutefois, étant donné qu'un objectif légitime ne doit pas restreindre la mobilité au-delà de ce qui est nécessaire pour l'atteindre, les organismes de réglementation et les gouvernements auront à envisager d'autres façons de protéger le public.

Au lieu de l'obligation de résidence, on pourrait demander aux travailleurs des autres provinces ou territoires de se conformer aux obligations suivantes :

- déposer un cautionnement ou une autre forme de garantie financière;
- établir un compte en fiducie ou en fidéicommiss ou y contribuer;
- prendre une assurance spéciale d'un montant déterminé;
- fournir d'autres garanties analogues;
- donner accès à leurs dossiers.

Conformément au chapitre 7, les gouvernements dresseront et mettront à jour chaque année la liste des mesures particulières prises en vertu des dispositions relatives aux objectifs légitimes. Les gouvernements qui désirent maintenir des mesures non conformes en invoquant des objectifs légitimes devront accompagner cette liste de la justification de ces mesures en indiquant leur durée d'application prévue.

Par ailleurs, des circonstances exceptionnelles peuvent empêcher un gouvernement, ou l'amener à cesser temporairement, de se conformer aux obligations prévues au chapitre 7, notamment un grave bouleversement économique, une situation d'urgence ou une catastrophe naturelle. Un gouvernement qui souhaite se prévaloir d'une telle exemption doit en aviser les autres par écrit. Cette exemption est d'une durée maximale de six mois et ne peut être prorogée que par un nouvel avis écrit du gouvernement concerné. Un autre gouvernement peut demander une consultation au sujet de l'exemption s'il juge par exemple que sa durée est plus longue que la situation ne l'exige.

Règlement des différends

Le chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre établit un processus de consultation mutuelle que les gouvernements conviennent d'utiliser pour examiner les plaintes qui pourraient être déposées à propos de son interprétation ou de son application. Si un gouvernement considère qu'une mesure d'une autre Partie, actuelle ou projetée, n'est pas conforme au chapitre, il peut demander une consultation. Les gouvernements peuvent aussi entreprendre ces démarches au nom d'une « personne », terme englobant les travailleurs, les employeurs, les organismes publics, les associations sectorielles, les syndicats et les autres organismes de son territoire. Chaque gouvernement a désigné un point de service pour recevoir les plaintes des « personnes ».

Lorsqu'un gouvernement recevra une demande de consultation de la part d'une personne, il évaluera la plainte. S'il accepte d'entreprendre les démarches en vue d'une consultation au nom de cette personne, il en fera la demande par écrit au gouvernement concerné par le différend. La consultation entre les deux gouvernements devra débuter dans les 30 jours suivant la date de réception de la demande écrite. Les coordonnateurs de la mobilité de la main-d'œuvre des gouvernements engagés dans le processus de règlement sont chargés de coordonner la consultation et d'y participer, avec tous les autres représentants du gouvernement, des organismes de réglementation, des syndicats ou des autres groupes dont la présence est jugée pertinente.

Les gouvernements tenteront de régler le différend en examinant les faits et en trouvant une façon de surmonter l'obstacle à la mobilité. Si les deux gouvernements ne peuvent résoudre le problème à la satisfaction de celui qui a demandé la consultation dans les 60 jours suivant la réception de la demande, ils peuvent inviter d'autres gouvernements à participer aux discussions et à l'élaboration d'une solution acceptable par conciliation ou médiation. Si ces discussions multilatérales ne règlent pas le problème à la satisfaction du gouvernement demandeur dans les 90 jours suivant la réception de la demande, celui-ci pourra poursuivre la consultation dans le cadre du mécanisme global de

règlement des différends qui s'applique à l'ensemble de l'Accord.

Si un gouvernement décide de ne pas amorcer ou poursuivre des démarches au nom d'une personne ayant porté plainte, celle-ci peut demander que sa plainte soit déposée dans le cadre du mécanisme global de règlement des différends décrit dans le chapitre 17 de l'Accord sur le commerce intérieur. Ce processus de règlement des différends pour l'ensemble de l'Accord est placé sous l'égide du Comité sur le commerce intérieur, tandis que celui concernant le chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre dépend du Forum des ministres du marché du travail. En résumé, le chapitre 17 prévoit la possibilité pour les personnes et les gouvernements d'entreprendre une autre démarche dans le cas où leur plainte n'a pas été résolue à leur entière satisfaction.

Élaboration et modification des normes

En vertu de la Partie II de l'Annexe 708, les gouvernements conviennent d'instaurer un mécanisme d'information relatif à l'élaboration de nouvelles normes professionnelles ou à la modification des normes existantes. Les organismes de réglementation sont également tenus de se plier à cette procédure.

L'ensemble de l'approche est fondée sur la transparence, c'est-à-dire la communication aux autres organismes de réglementation et gouvernements de toutes les nouvelles normes ou modifications projetées des normes existantes. De cette façon, les autres responsables de la réglementation (organismes ou gouvernements) auront l'occasion de faire des observations au sujet des normes que l'on entend créer ou modifier, voire de participer au processus. En établissant un dialogue permanent entre ceux qui sont chargés de définir les normes professionnelles, les gouvernements espèrent éviter que l'élaboration de normes ou leur modification ne créent de nouveaux obstacles à la mobilité.

Trois situations sont décrites dans la Partie II de l'Annexe 708 :

- Une province ou un territoire désire adopter une nouvelle norme professionnelle. Il existe déjà une norme pour ce métier/profession dans d'autres provinces ou territoires.

Si aucune norme professionnelle n'a été établie pour un métier ou une profession dans un territoire donné, mais qu'il en existe ailleurs au pays, celui qui ne possède pas de norme en élaborera une en se fondant d'abord sur cette ou ces normes. Comme cela est mentionné dans le chapitre, chaque organisme de réglementation, gouvernemental ou non, peut continuer de fixer et de modifier ses propres normes. Toutefois, on oblige ceux qui veulent établir des normes à commencer par examiner celles qui existent afin d'éviter de créer de nouveaux obstacles résultant du maintien de normes différentes. Pour ceux qui introduisent de nouvelles normes, cette approche a aussi l'avantage de réduire le coût de l'élaboration en se fondant sur le travail déjà accompli par d'autres.

- Une province ou un territoire désire adopter une norme qui n'existe nulle part ailleurs à l'heure actuelle.

Dans le cas où une province ou un territoire souhaite établir une norme qui n'existe encore nulle part ailleurs, son gouvernement convient d'informer les autres de son intention et de leur donner la possibilité de participer à l'élaboration de la norme. Il pourrait apparaître que d'autres comptent aussi présenter une norme pour le même métier/profession et ils auraient ainsi la possibilité de donner leur avis ou de collaborer dès le départ à l'élaboration de la norme. Encore une fois, cette

approche a pour but de favoriser un dialogue permanent entre les responsables de l'élaboration des normes pour faciliter la conciliation et éviter la création de nouveaux obstacles.

- Une province ou un territoire juge nécessaire de modifier une norme professionnelle existante à l'égard d'un métier/profession pratiqué sur son territoire.

Les gouvernements sont convenus que, si une province ou un territoire désirait modifier une norme professionnelle en vigueur, les organismes de réglementation ou les gouvernements des autres en seraient informés et auraient la possibilité de participer à la modification. De cette manière, les gouvernements espèrent éviter que la modification de normes existantes n'entraîne la création de nouveaux obstacles

Partie VI

Glossaire

Le présent glossaire se compose de définitions inspirées du texte officiel du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre (voir Annexe III) de même que d'expressions utilisées dans ces lignes directrices pour satisfaire aux exigences du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre. Au cours de l'élaboration de ce glossaire, le Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre s'est également inspiré du Guide d'usage terminologique produit par le Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux. Pour référence, l'expression utilisée dans la version anglaise de ces lignes directrices est présentée en caractères italiques.

Agrément [*Accreditation*]

Reconnaissance et approbation officielles d'un établissement d'enseignement supérieur ou de formation professionnelle, d'un programme d'études ou d'un service par les autorités législatives et professionnelles compétentes après qu'il a été établi que certaines normes prédéterminées ont été atteintes.

Autorisation d'exercer, reconnaissance professionnelle et immatriculation [*Licensing, Certification or Registration*]

Attestation formelle qu'un individu a les capacités nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une profession sur le plan des connaissances, des habiletés et des aptitudes.

Champ d'exercice / champ de pratique [*Scope of Practice*]

Le champ d'exercice d'un métier ou d'une profession précise l'éventail des activités pouvant être exercées par l'individu reconnu compétent. Il fixe les limites du métier/profession par rapport à d'autres comportant des activités similaires. Le champ d'exercice peut être établi par la loi ou un organisme de réglementation.

Compétences [*Competencies*]

Ensemble de connaissances, d'habiletés et d'aptitudes, acquis par des études académiques ou non, par l'expérience pratique ou par d'autres moyens et exigé pour exercer un métier ou une profession.

Délivrance des permis d'exercice [*Licensure*]

Procédure d'établissement d'admissibilité, de délivrance de permis et de protection du public concernant l'exercice d'un métier ou d'une profession exigeant un permis. La détention d'un permis indique que la personne possède la compétence requise pour exercer sans compromettre la protection du public.

Évaluation [*Assessment*]

Évaluation des titres de compétence et autres qualifications pour déterminer si leur détenteur satisfait aux critères d'exercice d'un métier ou d'une profession; le processus peut comporter des tests et des examens. Son objectif premier est d'évaluer les candidats relativement à des normes professionnelles ou académiques prédéterminées.

Exigence professionnelle [*Occupational Requirement*]

Les conditions, autres que les normes professionnelles, imposées par un organisme reconnu relativement à l'exercice d'un métier ou d'une profession. (article 713)

Formation d'appoint / formation manquante [*Bridging Program*]

Programme d'études, de cours ou série de cours ou d'activités conçus spécifiquement pour inculquer à une personne qui possède déjà certaines qualifications, les habiletés et les connaissances supplémentaires requises pour exercer un métier/profession dans une autre province ou un autre territoire. La formation d'appoint est un exemple de mécanisme d'accommodement permettant de compléter les qualifications obtenues à l'extérieur de la province ou du territoire d'accueil.

Métier ou profession [*Occupation*]

Ensemble d'emplois qui, à quelques différences près, sont semblables du point de vue des tâches, des fonctions principales ou du genre de travail exécuté. Le terme s'entend également de tout métier ou profession distinct reconnu et décrit dans la Classification nationale des professions (CNP). (article 713)

Métiers du programme « Sceau rouge » [*Red Seal Trades*]

Métiers pour lesquels des normes interprovinciales ont été établies afin de permettre le transfert des titres de compétence. La désignation de ces métiers se fait en vertu du Programme des normes interprovinciales et relève du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, l'organisme responsable de l'établissement des normes les concernant.

Norme professionnelle [*Occupational Standard*]

Les aptitudes, les connaissances et les compétences requises pour exercer un métier ou une profession ayant été établies par un organisme reconnu et en fonction desquelles sont évaluées les qualifications d'une personne désirant exercer ce métier ou cette profession. (article 713)

Objectif légitime [*Legitimate Objective*]

S'entend de l'un ou de plusieurs des objectifs suivants poursuivis sur le territoire d'une Partie :

- la sécurité du public;
- l'ordre public;
- la protection de la vie ou de la santé des humains, des animaux ou des végétaux;
- la protection de l'environnement;
- la protection des consommateurs;
- la protection de la santé, de la sécurité et du bien-être des travailleurs;
- les programmes de promotion sociale à l'intention des groupes défavorisés;
- la prestation de services sociaux et de services de santé appropriés dans toutes les régions géographiques de cette Partie;
- le développement du marché du travail;
- le contrôle des coûts dans le secteur de la santé (ex. : le fait de limiter le nombre de travailleurs au sein d'un métier ou d'une profession afin de contenir les dépenses publiques). (article 713)

Organisme non gouvernemental [*Non-Governmental Body*]

Sont compris parmi les organismes non gouvernementaux - avec ou sans pouvoirs délégués - les associations et ordres professionnels, les hôpitaux, les dispensaires, les établissements de soins de longue durée, les cliniques et autres organismes offrant des services ou des soins de santé, les organismes de réglementation des professions, les conseils scolaires, les universités, les collèges et autres établissements d'enseignement ou de formation, les syndicats et les associations industrielles. (article 713)

Période de stage / internat [*Period of Articling/Internship*]

Période de formation pratique supervisée en milieu de travail s'ajoutant à une période d'études théoriques afin d'inculquer les compétences et les connaissances requises pour exercer un métier ou une profession.

Permis d'exercice [*Licence*]

Document octroyant à son détenteur le droit d'exercer un métier ou une profession au champ d'exercice exclusif et certifiant qu'il a satisfait aux critères de compétence et autres exigences requises.

Programme d'apprentissage [*Apprentice/Apprenticeship*]

Système de formation où l'élève travaille surtout en entreprise, sous la supervision d'une personne de métier, tout en recevant une formation académique pour acquérir les connaissances, les compétences et la maîtrise des outils et des matériaux utilisés par ce corps de métier.

Qualifications attestées [*Academic Qualifications*]

Connaissances et aptitudes exigées pour exercer un métier ou une profession, ou pour être admis dans un établissement d'enseignement supérieur, et acquises lors d'études achevées ou partiellement achevées avec succès dans un établissement d'enseignement reconnu. Dans la plupart des cas, ces qualifications sont attestées par des documents officiels.

Qualifications professionnelles [*Occupational Qualifications*]

L'ensemble des connaissances, des compétences, des aptitudes et de l'expérience d'un individu. (article 713)

Reconnaissance des acquis [*Prior Learning Assessment and Recognition*]

Processus d'identification et de mesure des connaissances, des habiletés et des aptitudes visant à reconnaître les apprentissages ayant eu lieu sur un autre territoire ou fondés sur les études suivies, les emplois occupés et autres expériences.

Reconnaissance mutuelle [*Mutual Recognition*]

Reconnaissance par les autorités compétentes de deux provinces ou territoires ou plus que les qualifications de leurs travailleurs d'un métier ou d'une profession satisfont à leur norme professionnelle respective sans examen, évaluation ni formation supplémentaire.

Titre réservé [*Reserved Title*]

Titre professionnel reconnu par la loi et réservé à ceux qui satisfont aux conditions d'exercice préalables établies par les organismes de réglementation. Contrairement à une autorisation d'exercer ou un permis d'exercice, le titre réservé ne confère pas à son détenteur un droit exclusif d'exercer. Il n'est pas requis pour exercer un métier ou une profession, mais seuls ceux qui satisfont aux conditions d'exercice préalables peuvent l'utiliser.

Annexe I

Comment effectuer une évaluation

Cette Annexe suggère une démarche permettant d'effectuer une évaluation des normes professionnelles conforme à l'Annexe 708 du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre. Le chapitre 7 précise que l'évaluation doit se fonder sur l'information disponible ou sur une analyse du métier ou de la profession.

Considérations préliminaires

Lorsque les provinces ou territoires évaluent leurs normes professionnelles, ils peuvent constater l'une des quatre situations suivantes en ce qui concerne les pratiques de reconnaissance des qualifications des travailleurs :

- Pour certains métiers et professions, la reconnaissance des qualifications professionnelles peut déjà avoir lieu entre les provinces ou territoires, ou bien devenir possible à l'issue de l'évaluation. Les organismes de réglementation et les gouvernements ayant procédé à la reconnaissance des qualifications ont peut-être déjà satisfait à cette obligation du chapitre, à moins que leurs façons de faire n'y soient pas conformes. Par exemple, la reconnaissance ne devrait pas exiger d'un travailleur qualifié dans un territoire qu'il se soumette à un examen ou une évaluation supplémentaire dans un autre. Le fait que les qualifications d'un travailleur aient été reconnues dans une province ou un territoire devrait suffire pour qu'elles le soient partout ailleurs. Les normes professionnelles n'ont pas à être conciliées si les qualifications professionnelles des travailleurs répondant à ces normes sont reconnues mutuellement sans que les travailleurs n'aient à se soumettre à des évaluations ou des examens supplémentaires.
- Pour d'autres métiers et professions, les provinces ou territoires ont pu conclure des ententes de nature différente. À l'issue de l'évaluation, un organisme de réglementation ou le gouvernement peut décider de reconnaître les qualifications des travailleurs de certaines juridictions, mais pas de toutes. Il faut alors continuer de travailler avec celles pour qui la reconnaissance mutuelle n'est pas réalisable immédiatement afin de concilier les différences dans les normes.
- Pour d'autres encore, il peut n'exister aucun mécanisme ou entente permettant la reconnaissance des travailleurs de l'extérieur. Dans ces cas, un organisme de réglementation ou un gouvernement peut décider, sans autre formalité, de reconnaître ces travailleurs en se fondant sur l'information dont ils disposent au sujet des normes professionnelles. Sinon, l'organisme procède à l'analyse et à la comparaison plus détaillées prévues à l'étape 3 (voir Partie IV).
- Certains métiers ou professions ne sont réglementés que dans une province ou un territoire bien qu'ils soient également exercés dans d'autres. Dans cette situation, il n'est pas possible de conclure une entente de reconnaissance, puisqu'il n'existe aucun interlocuteur avec lequel s'entendre. La question des mécanismes d'accommodement décrite à l'étape 4 (voir Partie IV) devient alors un aspect important à considérer. Ces derniers pourront être nécessaires pour les personnes expérimentées et qualifiées, mais provenant de provinces ou territoires où le métier/profession n'est pas réglementé.

Sondage sur les pratiques

Le Sondage sur les pratiques qui a été réalisé récemment pourrait être une source d'information utile. En effet, de février à juin 1995, le Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre s'est livré à un sondage auprès de plus de 400 organismes de réglementation (et des gouvernements) pour connaître leurs pratiques actuelles relativement aux obligations de résidence, aux autorisations d'exercer, à la reconnaissance des qualifications et aux normes professionnelles. Plus de 300 organismes de réglementation y ont répondu. Le sondage avait pour objet de permettre au Groupe coordonnateur d'analyser les pratiques actuelles à la lumière des modifications exigées par le chapitre 7.

Toutefois, l'information recueillie dans le cadre de ce sondage peut aussi être utilisée par les organismes de réglementation au moment de l'évaluation des niveaux d'équivalence entre les provinces ou territoires. Le Groupe coordonnateur mettra les résultats du Sondage sur les pratiques à la disposition des organismes de réglementation pour leur profession respective.

Le sondage a révélé que 71 % des répondants ont déjà procédé à une analyse professionnelle détaillée du métier ou de la profession qu'ils réglementent. Ces analyses peuvent servir de base à la comparaison des niveaux d'équivalence liés par exemple au champ de pratique du métier ou de la profession et aux exigences professionnelles particulières. Les organismes qui ne disposent pas d'une telle analyse professionnelle ou d'une norme professionnelle détaillée sur laquelle fonder leur comparaison devraient peut-être envisager de s'en doter.

Éléments pouvant faire l'objet d'un examen

Les paragraphes qui suivent énumèrent les éléments que les organismes de réglementation et les gouvernements pourront vouloir prendre en considération au moment de mesurer le niveau d'équivalence de leurs normes respectives. Pour chaque métier ou profession, il reviendra aux représentants des organismes de réglementation et des gouvernements de déterminer quels éléments d'une norme doivent être pris en compte dans la comparaison et quel niveau d'importance il y a lieu de leur attribuer. Par exemple, il est possible que de multiples différences mineures soient jugées acceptables pour un élément donné, mais pas pour un autre.

Champ de pratique

L'une des principales questions que les organismes de réglementation et les gouvernements sont appelés à trancher est celle des différences entre les champs de pratique. Les métiers et professions évoluant parfois différemment, certaines fonctions professionnelles peuvent être exercées dans une province ou un territoire et pas ailleurs. Il est à noter que le champ de pratique n'a pas obligatoirement à être modifié pour un métier/profession donné. S'il existe des différences non conciliables entre les champs de pratique, les provinces ou territoires où le champ de pratique est plus vaste devront envisager de mettre en place des mécanismes d'accommodement (voir Partie IV, étape 4) pour les travailleurs qualifiés de ceux où le champ de pratique est plus restreint.

Compétences (connaissances, habiletés et aptitudes)

Les organismes de réglementation et les gouvernements devraient déterminer les compétences (connaissances, habiletés et aptitudes) requises pour l'exercice d'un métier/profession donné dans leur juridiction de manière à pouvoir les comparer avec celles demandées dans les autres. Une fois ces compétences identifiées, il faudra tenir compte de l'importance relative de chacun des éléments en fonction des facteurs suivants :

- le niveau de risque pour le public;
- la fréquence à laquelle la compétence est mise à profit (ex. : chaque jour, chaque semaine, chaque mois);
- le temps qui y est consacré;
- la conséquence des erreurs commises dans l'exercice de la compétence;
- l'importance globale de la compétence dans le cadre du métier ou de la profession.

Grâce à cette comparaison, les organismes de réglementation et les gouvernements pourront déterminer le niveau d'équivalence de leurs normes, comme l'exige le chapitre 7. À titre d'exemple, le chapitre précise qu'un niveau d'équivalence élevé, par exemple de 80 %, pourrait conduire à la reconnaissance mutuelle des qualifications des travailleurs sans leur demander de se prêter à une évaluation supplémentaire. Un niveau d'équivalence modéré pourrait signifier l'obligation de recevoir une formation supplémentaire portant sur les compétences manquantes identifiées. Les organismes de réglementation et les gouvernements pourraient aussi vouloir tenter de concilier les différences dans les compétences pour atteindre un plus haut niveau d'équivalence.

Le processus visant à déterminer les compétences rattachées à un métier ou une profession peut représenter un défi en soi, particulièrement pour les compétences liées aux connaissances, au jugement et à d'autres facteurs intrinsèques. Des représentants de différents métiers et professions ont déjà entrepris un tel exercice, ou sont en train de le faire, pour des raisons qui ne sont pas liées au chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre. Une fois les compétences déterminées, les membres de ces métiers ou professions seront en mesure d'utiliser ces renseignements à d'autres fins, telles que l'élaboration de programmes de formation, la planification des ressources humaines, l'évaluation des titres étrangers et la reconnaissance des acquis.

Niveau de formation

Il se peut que les organismes de réglementation et les gouvernements s'entendent sur les compétences associées à un métier ou une profession, mais qu'il existe des différences dans l'approche éducative choisie par les provinces ou territoires. Ainsi, la durée, le programme d'études ou encore les exigences de formation pratique peuvent varier d'un endroit à l'autre.

Le chapitre 7 reconnaît que les compétences peuvent être acquises par différentes combinaisons de formation et d'expérience. Il indique également que les pratiques en matière d'autorisation d'exercer, de reconnaissance professionnelle ou d'immatriculation des travailleurs doivent être fondées principalement sur la capacité d'effectuer le travail. Cela signifie que les différences dans les méthodes de formation, leur durée et le niveau du diplôme ou de la formation entre les provinces ou territoires ne devraient pas influencer sur la comparaison des normes par les organismes de réglementation. En effet, la durée d'un programme d'études ne constitue pas toujours une indication juste de la teneur de l'enseignement.

Par exemple, pour permettre d'exercer un métier/profession identique, le programme d'études exigé peut être de 36 mois dans une province et de 30 dans une autre. Le cas échéant, les organismes de réglementation devront procéder à une comparaison des compétences requises et déterminer si elles sont acquises dans les deux programmes d'études. Si oui, les organismes de réglementation devront faire abstraction de la durée des programmes et reconnaître les compétences des travailleurs des autres provinces ou territoires.

Lorsqu'ils se pencheront sur la question des études, les organismes de réglementation et les

gouvernements relèveront peut-être des différences dans la façon dont ils reconnaissent certains programmes ou établissements d'enseignement. Ils suivront alors le principe de base évoqué précédemment, c'est-à-dire qu'ils s'appuieront, pour la reconnaissance des qualifications, sur les compétences des travailleurs et leur capacité d'effectuer le travail.

Équivalence des examens

S'il existe des différences dans les examens destinés à évaluer les qualifications des travailleurs, les organismes de réglementation et les gouvernements devraient déterminer en quoi ces examens diffèrent. Si les compétences demandées varient d'une province ou d'un territoire à l'autre, cela devra se refléter dans les examens d'aptitude. Si elles sont identiques et que seuls les examens diffèrent, les différences en question ne sont probablement pas importantes, auquel cas on pourra admettre qu'une compétence donnée peut être évaluée de différentes manières. C'est pour cette raison que le chapitre n'impose pas l'élaboration d'un examen unique. Même lorsque les compétences associées à un métier ou une profession ne varient pas, les provinces ou territoires peuvent les évaluer de la façon de leur choix. Toutefois, tous doivent s'entendre pour reconnaître mutuellement les examens qu'ils utilisent pour évaluer les mêmes compétences.

Expérience / Période de stage / Internat / Apprentissage

Pour de nombreux métiers et professions, on exige des postulants qu'ils subissent une période de stage, d'internat ou d'apprentissage afin de se qualifier. Les organismes de réglementation et les gouvernements peuvent devoir se pencher sur les différences existantes à ce niveau. Comme celle des études, la durée de l'expérience exigée des travailleurs peut varier. En soi, cette différence ne peut motiver le refus de reconnaître les qualifications d'un travailleur d'une autre province ou d'un autre territoire, à moins qu'il puisse être démontré qu'elle a un lien direct avec l'acquisition des compétences fixées par la norme. Cela découle de l'obligation exposée au chapitre 7 selon laquelle la reconnaissance des qualifications doit se fonder principalement sur la capacité d'effectuer le travail.

Par exemple, si la province « A » exige 1 500 heures de travail pour reconnaître des qualifications et que la province « B » en exige 1 000, chacune devra se demander dans quelle mesure le nombre d'heures demandé est lié aux compétences qui doivent être acquises pendant cette période de travail. Si les compétences identifiées dans les deux cas sont essentiellement les mêmes et peuvent être acquises en 1 000 heures, la province « A » devra reconnaître les qualifications des travailleurs de la province « B » sans exiger qu'ils effectuent des heures de travail supplémentaires. En revanche, si l'on découvre que des compétences acquises aux termes de la formation et du stage dans la province « A » ne le sont pas dans la province « B », on peut convenir que des heures supplémentaires sont nécessaires pour les acquérir. Dans un tel cas, ce sont réellement les compétences qui diffèrent.

Politiques et codes de déontologie

Les normes professionnelles comportent parfois des politiques ou des codes de déontologie pour les travailleurs d'un métier/profession donné. Dans la mesure où les différences dans ce domaine peuvent avoir une incidence sur la reconnaissance des qualifications des travailleurs provenant d'autres provinces ou territoires, les organismes de réglementation et les gouvernements pourraient tenter de les concilier ou encore s'entendre pour reconnaître la validité des approches des autres en la matière.

Autorisation temporaire d'exercer

Quand une autorisation temporaire pouvant faciliter la mobilité de la main-d'œuvre est envisageable, elle devrait être octroyée. À titre d'exemple, une autorisation temporaire pourrait être émise à un travailleur afin de lui permettre d'exercer pendant que l'on évalue ses acquis ou ses compétences ou encore pendant qu'il acquiert les compétences supplémentaires exigées par la norme. Toutefois, dès que la norme est respectée, le travailleur devrait pouvoir obtenir une autorisation permanente. En d'autres termes, il n'est pas question de substituer une autorisation temporaire à la reconnaissance définitive des qualifications des travailleurs des autres provinces ou territoires.

Certains organismes ont instauré des permis d'exercice « restreint » ou « conditionnel » qui sont accordés aux travailleurs qualifiés pour exercer une partie des fonctions rattachées à un métier ou une profession dans une province ou un territoire. Si un tel système de délivrance de permis existe pour un métier/profession donné, il devrait en être tenu compte lors de l'évaluation du niveau d'équivalence entre les provinces ou territoires concernés. Un permis d'exercice « restreint » ou « conditionnel » peut servir de mécanisme d'accommodement en attendant que le travailleur ait atteint le niveau de compétence exigé pour être pleinement qualifié.

Maintien des compétences et inspection professionnelle

Afin de maintenir le niveau des compétences, plusieurs organismes ont formulé des exigences en matière de maintien des compétences ou instauré des inspections professionnelles. Ces exigences peuvent varier d'un endroit à l'autre et créer ainsi des obstacles à la mobilité interprovinciale des travailleurs. Par exemple, une province pourra exiger 2 000 heures de travail par an pour reconnaître le maintien des compétences d'un travailleur, tandis qu'une autre en exigera 1 000. Il faudra alors que les organismes de réglementation et les gouvernements déterminent quelles compétences sont maintenues grâce aux heures de pratique ou à d'autres méthodes. Il se peut que ces exigences se fondent sur des critères autres que le strict maintien des compétences. Par exemple, dans les métiers et professions où le pourcentage de travailleurs à temps partiel est plus élevé, elles pourront avoir été adaptées en conséquence.

Connaissances locales

Afin de satisfaire aux exigences de certains métiers et professions, on demande parfois aux candidats d'avoir une certaine connaissance des lois et des règlements locaux, de la géographie, du climat ou des diverses autres particularités de la province, du territoire ou de la région. Ce type d'exigence, bien que souvent nécessaire, peut empêcher les travailleurs de voir reconnaître leurs qualifications à moins de suivre une formation supplémentaire.

C'est pourquoi les organismes de réglementation et les gouvernements devraient faire une distinction entre les connaissances locales qui peuvent être acquises facilement et celles dont l'obtention demande une formation spécialisée. La nécessité pour un architecte ou un ingénieur de connaître les règlements de construction locaux est un exemple entrant dans la première catégorie. Pour acquérir ces connaissances, il lui suffira probablement de savoir où chercher l'information et on n'attendra pas nécessairement de lui qu'il maîtrise le sujet à fond. En revanche, la nécessité pour un architecte ou un ingénieur de posséder une connaissance poussée des effets du pergélisol dans les régions nordiques est un exemple entrant dans la deuxième catégorie. L'acquisition de connaissances locales de ce genre, qui pourraient s'avérer essentielles dans l'exercice de sa profession, exige probablement qu'il suive un cours ou un programme de formation.

Les organismes de réglementation et les gouvernements devront donc examiner de près les connaissances locales qu'ils jugent indispensables et vérifier si elles peuvent ou non être acquises dans le cadre normal de l'exercice professionnel.

Travailleurs qualifiés sur la base des titres de compétence / de la formation acquis à l'étranger

Un bon nombre de travailleurs exerçant un métier ou une profession réglementé au Canada ont été formés dans un autre pays. Tout travailleur satisfaisant aux conditions d'entrée et aux normes

professionnelles dans une province ou un territoire et détenant un permis d'exercice, une reconnaissance professionnelle ou une autre forme d'admissibilité à l'exercice de ce métier ou de cette profession est visé par le chapitre 7, qu'il ait acquis sa formation ou son expérience au Canada ou ailleurs, puisque l'Accord sur le commerce intérieur ne fait pas de distinction entre les travailleurs qualifiés sur la base de la formation ou des titres de compétence acquis au Canada ou à l'étranger. L'article 701 stipule que « Le présent chapitre a pour objet de permettre à tout travailleur compétent pour exercer un métier ou une profession sur le territoire d'une Partie d'avoir accès aux occasions d'emplois... ».

Un bon nombre d'organismes de réglementation ont établi un processus pour évaluer les qualifications des travailleurs ayant acquis leur formation à l'extérieur du Canada ou leurs titres de compétence dans un autre pays. Ces travailleurs doivent généralement se soumettre à une évaluation de leurs titres de compétence ou de leur formation acquis à l'étranger pour en déterminer l'équivalence par rapport aux normes d'une province ou d'un territoire. Certains organismes de réglementation procèdent à ces évaluations à l'interne, tandis que d'autres font appel à une autorité externe, comme une agence d'évaluation des titres de compétence ou l'organisme national qui représente le métier ou la profession.

Pour se conformer aux obligations imposées par le chapitre 7, les organismes de réglementation doivent comparer entre eux leurs processus d'évaluation des titres de compétence des travailleurs formés à l'étranger. Comme pour tous les processus décrits à l'article 708, cet exercice a pour but de déterminer s'il est possible d'arriver à une reconnaissance mutuelle des processus d'évaluation des travailleurs étrangers. Les organismes de réglementation doivent partager l'information sur leurs méthodes d'évaluation des titres de compétence étrangers (ou les méthodes utilisées par une organisation externe) et les critères qui leur permettent de qualifier un travailleur sur la base d'une formation acquise à l'étranger. Comme pour les autres processus, les organismes de réglementation ne sont pas tenus d'adopter les mêmes processus d'évaluation, mais ils doivent reconnaître les travailleurs qui ont prouvé leur conformité aux normes d'une province ou d'un territoire présentant un niveau élevé d'équivalence. Un organisme de réglementation demandant une nouvelle évaluation des qualifications d'un travailleur dont la formation acquise à l'étranger a déjà été évaluée dans une autre province ou territoire devra prouver que cette nouvelle évaluation est principalement fondée sur la compétence et ne répète pas le processus d'évaluation d'un autre organisme de réglementation.

Autres considérations

Les organismes de réglementation et les gouvernements devraient aussi cerner les différences qui existent entre les pratiques visant à assurer la sécurité publique, la protection du public et son bien-être. Comme à la suite des autres comparaisons entreprises, ils constateront peut-être qu'ils mettent en œuvre des moyens différents pour atteindre un même objectif. Le cas échéant, ils pourront convenir de reconnaître mutuellement leurs normes respectives ou de concilier les différences.

Annexe II

Remarque : Le modèle d'Entente de reconnaissance mutuelle ci-dessous est un document de travail. Il ne reflète pas nécessairement l'uniformité des exigences provinciales et n'a pas été soumis à l'examen d'un conseiller juridique.

Satisfaire aux obligations du chapitre 7

Aperçu

L'article 708 de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI) oblige les gouvernements et les organismes de réglementation à reconnaître les qualifications des travailleurs des autres gouvernements, conformément aux principes énoncés dans le chapitre 7 de l'ACI.

Les organismes de réglementation doivent se réunir pour comparer les différences et les points communs de leurs normes et exigences professionnelles et déterminer les conditions de reconnaissance mutuelle. Le présent modèle a été élaboré pour aider les organismes de réglementation à rédiger de telles ententes.

Ces ententes visent à :

- prouver aux gouvernements que les organismes de réglementation se sont conformés au chapitre 7;
- faire connaître aux travailleurs les conditions de leur reconnaissance professionnelle dans un autre territoire.

2.0 – Définitions – Cette partie est importante, car elle permet d'éviter toute ambiguïté quant à l'interprétation de l'accord.

Entente de reconnaissance mutuelle (Modèle)

{tc \l 0 "05Modèle d'entente de reconnaissance

mutuelle"} Accord sur la mobilité de la main-d'œuvre {tc \l 0

"01Accord sur la mobilité de la main-d'œuvre"}
pour _____ {tc \l 0 "02for _____

"}
au Canada

Entre {tc \l 0 "03Between "}

(Liste des organismes de réglementation){tc \l 0 "04(List of Regulatory
Bodies)"}
et
et
etc.

1.0 Objet

Nous, soussignés, concluons la présente Entente de reconnaissance mutuelle (ERM) pour nous conformer aux obligations du chapitre 7 (Mobilité de la main-d'œuvre) de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI). Cette ERM a pour but d'établir les conditions selon lesquelles les qualifications des _____ (désignation professionnelle) détenant une autorisation d'exercer / reconnaissance professionnelle / immatriculation d'une province ou d'un territoire du Canada seront reconnues dans une autre province ou un autre territoire du Canada signataire de la présente ERM.

2.0 Définitions

- 2.1 Exercice général
- 2.2 Titulaire d'un permis d'exercice
- 2.3 Partie
- 2.4 Exigences professionnelles

2.5 Champ d'exercice

2.6 Membre en règle

2.7 Exercice actif

2.8 Divers

3.0 – Cette partie énonce les principes communs des signataires de la présente Entente, habituellement sous forme d'énoncés commençant par « Attendu que ».

3.2 – Responsabilité en matière de protection du public

3.3 – Pouvoirs de l'organisme de réglementation

3.4 – Cet énoncé souligne que la reconnaissance des qualifications (compétences, connaissances et habilités) peut être obtenue par divers moyens.

3.5 – Il est important de préciser les niveaux d'équivalence existant entre les normes professionnelles de chacun des territoires, car l'établissement des équivalences est la base des conditions de reconnaissance mutuelle qui seront décrites dans l'Entente.

3.0 Conditions générales

3.1 ATTENDU que les soussignés conviennent qu'il est dans l'intérêt de leurs membres et du public de permettre aux _____ (désignation professionnelle) qualifiés d'avoir accès aux occasions d'emploi dans leur domaine dans l'ensemble des provinces et territoires du Canada;

3.2 ATTENDU qu'il est également convenu que les niveaux de compétence minimale et la sécurité publique dans l'exercice de la profession de _____ doivent être établis, maintenus et respectés par les autorités de réglementation pour assurer la protection du public;

3.3. ATTENDU que la présente entente ne modifie pas les pouvoirs de chaque organisme de réglementation d'établir des normes et exigences professionnelles;

3.4 ATTENDU que les soussignés reconnaissent que divers moyens permettent d'acquérir les niveaux de compétence minimale pour l'exercice de la profession de _____ et qu'il incombe aux soussignés d'établir des normes de responsabilité et d'assurer de bonne foi la protection du public;

3.5 ATTENDU que les Parties ont établi des niveaux d'équivalence (élevé, moyen, faible) concernant ce qui suit :

- le champ d'exercice (ou l'éventail des activités faisant partie de la formation des travailleurs ou l'éventail des activités généralement liées à l'exercice de la profession);
- les normes et exigences professionnelles que tous les signataires exigent à l'heure actuelle comme condition d'admission à l'exercice de la profession, soit :

- un grade universitaire dans un programme (baccalauréat / maîtrise) accrédité / reconnu;
- la réussite d'un examen (commun / national / provincial) ou d'un processus d'évaluation considéré comme équivalent;
- la reconnaissance des mêmes normes de scolarité / de formation;
- les procédures en place en matière de plaintes et de mesures disciplinaires;

3.5.1 Sous réserve des exceptions suivantes :

ATTENDU que les Parties ont établi que les travailleurs de _____ (province ou territoire x, y, et z) ont l'autorité déléguée de poser en outre les actes suivants : _____;

3.6 – Cet énoncé vise particulièrement l'article 706 – « les Parties ne peuvent obliger un travailleur d'une autre Partie à résider sur leur territoire » en tant que condition a) d'emploi; b) de délivrance d'une autorisation d'exercer, d'une reconnaissance professionnelle ou d'une immatriculation; c) d'admissibilité d'un travailleur à l'exercice de son métier ou de sa profession. (Voir les *Lignes directrices pour satisfaire aux exigences du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre*)

3.7 – Cette disposition vise les obligations décrites dans l'article 707 (Voir les *Lignes directrices*).

3.8 – Connaissances locales

3.6 ATTENDU qu'aucune Partie ne maintiendra ni n'adoptera d'exigences en matière de résidence dans le territoire relevant de sa compétence dans le cadre de ses normes ou exigences professionnelles;

3.7 ATTENDU que chaque Partie doit s'assurer que toute mesure qu'elle adopte ou maintient concernant l'immatriculation des _____ (désignation professionnelle) d'une autre Partie est principalement fondée sur les compétences, est facilement accessible ou publiée, n'entraîne pas de retards inutiles et n'impose pas de droits plus élevés que ceux imposés à ses propres travailleurs, sous réserve des frais excédentaires réels;

3.8 ATTENDU que chaque Partie peut demander aux candidats d'avoir une certaine connaissance des lois et des règlements locaux applicables à leur exercice comme condition de délivrance d'une autorisation d'exercer;

3.9 et 3.10 – Ces dispositions décrivent les conditions / exigences de délivrance d’une autorisation d’exercer intergouvernementale.

3.11 – Les travailleurs qualifiés et en règle dans un territoire peuvent avoir été autorisés à exercer à une époque où les exigences différaient des exigences actuellement en vigueur. Cette disposition a été intégrée par certains métiers ou professions afin de reconnaître les travailleurs autorisés au plein exercice de leur métier ou profession, indépendamment des exigences initiales, comme compétents et qualifiés, et de leur accorder la mobilité visée par cette Entente.

3.9 ATTENDU qu’un candidat qualifié dans un territoire ne devrait pas avoir à se soumettre à un examen ou une évaluation supplémentaire dans un autre territoire pour y faire reconnaître ses qualifications, à moins que des différences existent entre les champs d’exercice;

3.10 ATTENDU que les Parties reconnaissent que pour obtenir une autorisation d’exercice dans un territoire canadien, un candidat peut devoir :

- prouver qu’il a les compétences nécessaires pour commencer à exercer comme _____ (désignation professionnelle) dans le territoire où il a d’abord posé sa candidature. Ses compétences sont considérées comme équivalentes dans les territoires signataires de l’Entente;
- établir et confirmer son identité pour être inscrit au registre des membres;
- payer les droits applicables;
- être un membre en règle dans le territoire où il est déjà autorisé à exercer;
- prouver qu’il satisfait aux exigences linguistiques en vigueur dans le territoire où il demande l’autorisation d’exercer;
- prouver qu’il satisfait à toute exigence ayant trait aux lois ou à la réglementation du territoire dans lequel il demande une autorisation d’exercer / reconnaissance professionnelle / immatriculation;

3.11 ATTENDU que les Parties reconnaissent qu’elles peuvent avoir des membres qualifiés en vertu d’un autre régime de réglementation qui ne satisfont pas aux normes et exigences professionnelles d’entrée actuellement en vigueur. Il est entendu que ces personnes sont qualifiées, expérimentées et admissibles à faire partie des membres dans tous les territoires signataires, pourvu qu’ils satisfassent à toutes les autres conditions décrites ci-dessus;

3.12 et 3.13 – Les exigences en matière d’actualisation des compétences peuvent comprendre la formation continue et / ou un certain nombre d’heures de travail. Un candidat à l’autorisation d’exercer dans un nouveau territoire peut devoir se soumettre à ces exigences une fois autorisé à exercer dans ce nouveau territoire. Les autorités de réglementation ne doivent pas nécessairement refuser l’autorisation d’exercer en se fondant sur le fait que le candidat ne satisfait pas à ses exigences en matière de formation continue, car le candidat peut avoir été soumis à des exigences différentes dans le territoire où ses qualifications sont reconnues. Les autorités de réglementation sont encouragées à adopter la même approche avec les candidats ne satisfaisant pas aux exigences en matière d’actualisation des compétences et d’heures de travail. Cependant, il est entendu que ces candidats peuvent devoir prouver par d’autres moyens que leurs compétences sont à jour, une fois leur autorisation d’exercer / reconnaissance professionnelle / immatriculation obtenue ou comme condition préalable à cette obtention.

3.12 ATTENDU que les Parties à la présente Entente peuvent maintenir des exigences différentes en matière de formation continue pour les travailleurs dans leur territoire, les candidats devront prouver qu’ils satisfont à ces exigences dans le territoire où ils demandent l’autorisation d’exercer, une fois obtenue leur autorisation d’exercer / reconnaissance professionnelle / immatriculation;

3.13 ATTENDU que les Parties à la présente Entente peuvent maintenir des exigences différentes en matière d’actualisation des compétences ou d’heures de travail dans leur territoire, les candidats peuvent devoir prouver qu’ils satisfont à ces exigences dans le territoire où ils demandent l’autorisation d’exercer, une fois leur autorisation d’exercer / reconnaissance professionnelle / immatriculation obtenue ou comme condition préalable à cette obtention;

4.0 – Cette partie décrit les conditions établies par les Parties pour reconnaître les travailleurs qualifiés d’autres territoires.

4.1 et 4.2 – Dans cette partie, les signataires décrivent les conditions auxquelles doit satisfaire le candidat d’un autre territoire pour faire reconnaître ses qualifications.

- Dans certains métiers ou professions, la reconnaissance peut être automatiquement accordée aux travailleurs qualifiés sans autre évaluation.
- Cependant, si la reconnaissance ne peut être immédiatement accordée, les signataires doivent décrire les raisons fondées sur les compétences motivant les exigences supplémentaires imposées aux candidats de l’extérieur de la province.

Ces raisons peuvent comprendre :

- la scolarité / formation
- les heures de travail
- les méthodes d’évaluation
- les codes de conduite / déontologie
- les lois et la réglementation / les connaissances locales
- le champ de pratique
- l’actualisation des compétences / le perfectionnement professionnel

4.3 – Pour concilier les différences entre les normes professionnelles et les champs de pratique, certains métiers ou professions accordent une autorisation d’exercer temporaire, conditionnelle ou restreinte pour permettre au candidat d’acquérir les compétences manquantes tout en reconnaissant celles qu’il possède déjà.

4.0 Conditions de reconnaissance

4.1 PAR CONSÉQUENT, en se basant sur les principes décrits ci-dessus, les Parties conviennent de reconnaître sans autre évaluation les _____ (désignation professionnelle) en règle détenant une autorisation d’exercer / reconnaissance professionnelle / immatriculation.

4.2 Si des différences dans les champs d’exercice ont été déterminées à l’aide du processus de l’article 708 décrit ci-dessus, les candidats sollicitant une autorisation d’exercer / reconnaissance professionnelle / immatriculation dans un autre territoire où le champ d’exercice est plus vaste devront :

SOIT

prouver qu’ils possèdent les compétences supplémentaires (décrire) exigées dans le territoire où ils demandent la reconnaissance de leurs qualifications, comme suit :

- a)
- b)
- c)

SOIT

acquérir les compétences supplémentaires exigées dans le territoire où ils demandent la reconnaissance de leurs qualifications, de la manière suivante :

- a)
- b)
- c)

4.3 Les candidats peuvent obtenir, pour une période déterminée, une autorisation d’exercer temporaire ou conditionnelle pour leur permettre d’acquérir les compétences manquantes.

5.0 Administration de l'Entente

5.1 Les Parties conviennent de désigner une personne-ressource responsable de la mise en œuvre, de déterminer les méthodes de surveillance et d'évaluation de la mise en œuvre ainsi que la durée raisonnable du traitement des demandes, l'ampleur des procédures, des solutions possibles pour résoudre les difficultés liées à la mise en œuvre de l'Entente, la création d'un comité de surveillance s'il y a lieu, etc.

5.2 – Cette disposition représente l'engagement des signataires à aviser les autres Parties, advenant l'adoption de nouvelles normes professionnelles ou la modification de normes existantes pouvant affecter les conditions de l'Entente.

5.2 Toutes les Parties conviennent d'aviser à l'avance les autres signataires des propositions de modification ou d'adoption de normes ou d'exigences professionnelles pouvant affecter la mobilité provinciale / territoriale des travailleurs. Les Parties acceptent également de permettre aux autres signataires de participer aux modifications ou à l'élaboration de ces normes / exigences, ce qui doit être fait suivant les modalités précisées à l'Annexe 708, Partie II de l'Accord sur le commerce intérieur.

5.3 – Disposition concernant l'examen et la modification de l'Entente.

5.3 Toutes les Parties conviennent que la présente Entente est un mécanisme dynamique susceptible d'être modifié avec le consentement de tous les signataires. Les Parties s'engagent à examiner régulièrement cette Entente aux _____ ans, après le 1^{er} juillet 2001, et / ou à examiner l'administration de l'Entente à la demande de l'un des signataires.

5.4 – Disposition concernant le retrait et l'adhésion à l'Entente.

5.4 Tout signataire doit aviser par écrit son gouvernement et les autres signataires de son intention de se retirer de l'Entente au moins 12 mois à l'avance ou le plus tôt possible. Le retrait prendra effet 12 mois après l'avis. La période d'avis est annulée dans le cas où le retrait est hors du contrôle de la Partie. Certains gouvernements peuvent exiger une consultation ou une autorisation préalable.

5.5 – Cette disposition concerne l’engagement des organismes de réglementation à demander des modifications des lois, des règlements ou des politiques pour se conformer aux conditions de l’Entente.

5.6 – Cette disposition porte sur l’engagement des organismes de réglementation à demander des modifications des lois, des règlements ou des politiques pour respecter les conditions de l’Entente de reconnaissance mutuelle.

5.5 Toute entité exerçant des pouvoirs qui lui sont délégués par son gouvernement pour réglementer le métier ou la profession de _____ peut adhérer à cette Entente selon les modalités convenues par tous les signataires.

5.6 Toutes les Parties s’engagent à demander à leur gouvernement les modifications législatives nécessaires à la mise en œuvre de l’Entente s’il y a lieu. Toutes les Parties conviennent également de procéder aux modifications des règlements, des règles, des politiques ou des procédures nécessaires à la mise en œuvre de l’Entente.

6.0 - Cette page des signataires est réservée aux organisations autorisées par la loi à assurer la protection du public.

6.0 Page des signataires (organismes de réglementation)

Les organismes de réglementation ci-dessous sont autorisés par la loi à réglementer les _____ (désignation professionnelle) au Canada.

SIGNÉ ce _____ jour de _____

Organisation

Loi applicable

SIGNÉ ce _____ jour de _____

Organisation

Loi applicable

SIGNÉ ce _____ jour de _____

Organisation

Loi applicable

SIGNÉ ce _____ jour de _____

Organisation

Loi applicable

SIGNÉ ce _____ jour de _____

Organisation

Loi applicable

SIGNÉ ce _____ jour de _____

Organisation

Loi applicable

7.0 – Cette page des signataires est réservée aux organisations qui, sans être autorisées par la loi à assurer la protection du public, ont participé au processus de reconnaissance et de conciliation de l’article 708.

Certaines associations professionnelles ont été invitées à participer au processus de reconnaissance et de conciliation de l’article 708 par le gouvernement de leur province ou de leur territoire parce qu’elles sont dans une certaine mesure réglementées dans ce territoire ou qu’un gouvernement juge pertinente la participation d’une association professionnelle pour une raison ou pour une autre.

8.0 – Les signataires peuvent joindre à l’Entente de la documentation susceptible d’éclaircir les conditions de la reconnaissance des qualifications.

7.0 Page des signataires (associations professionnelles à adhésion volontaire)

7.1 Les soussignés représentent les organisations à adhésion volontaire qui, bien que la loi ne leur confère aucune autorité en la matière, ont participé à l’élaboration de l’Entente de reconnaissance mutuelle ci-jointe et en reconnaissent les conditions et les principes. Les signataires confirment leur volonté de se conformer aux conditions de ladite Entente et reconnaissent pleinement que leur signature à cette Entente n’entraîne aucune obligation de la part de leur gouvernement.

SIGNÉ ce _____ jour de _____

Organisation

SIGNÉ ce _____ jour de _____

Organisation

SIGNÉ ce _____ jour de _____

Organisation

Loi applicable

SIGNÉ ce _____ jour de _____

Organisation

Loi applicable

8.0 Annexes

Annexe III

Liste des membres du Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre

	Téléphone	Télécopieur
TERRE-NEUVE/LABRADOR		
Department of Youth Services and Post Secondary Education P.O. Box 8700 West Block, 2 nd Floor Confederation Building St-John's, NF A1B 4J6	(709) 729-6133	(709) 729-3669
ILE-DU-PRINCE-ÉDOUARD		
Prince Edward Island Dept. of Education P.O. Box 2000 Charlottetown, PE CIA 7N8	(902) 368-4651	(902) 368-6144
NOUVELLE-ÉCOSSE		
Skills and Learning Department of Education P.O. Box 578 Halifax, NS B3J 2S9	(902) 424-4404	(902) 424-0887
NOUVEAU-BRUNSWICK		
Department of Training and Employment Development P.O. Box 6000 470 York Street Fredericton, NB E3B 5H1	(506) 457-6782	(506)453-3780
QUÉBEC		
Direction des affaires canadiennes et internationales Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille 425, St-Amable, 1 ^{er} étage Québec, QC G1R 4Z1	(418) 643-0808	(418) 528-1787

Secrétariat du GCMMO (514) 864-6086 (514) 873-1087 LMCgSecretariat@
Messf.gouv.qc.ca

ONTARIO

Labour Market Policy (416) 325-1969 (416) 314-3872
Development and
Intergovernmental Relations
Unit
Ministry of Training, Colleges
and Universities
900 Bay Street
18th Floor, Mowatt Block
Toronto, ON M7A 1L2

MANITOBA

Policy and Planning, (204) 945-3572 (204) 948 3104
Advanced Education and (204) 945-8921
Training 270-800 Portage
Avenue
Winnipeg, MB R3G 0N4

SASKATCHEWAN

Policy and (306) 787-9150 (306) 787-5059
Intergovernmental Unit
Saskatchewan Learning
7th Floor, 2220 College
Avenue
Regina, SK S4P 3V7

ALBERTA

Professions and (780) 422-5450 (780) 422-7173
Occupations Division
Alberta Human Resources
and Employment
12th floor, Seventh Street
Plaza South Tower
10030-107 Street
Edmonton, AB T5J 3E4

COLOMBIE BRITANNIQUE

Ministry of Advanced (250) 356-2338 (250) 387-1377
Education
3rd floor, 835 Humboldt
Street
PO Box 9894 Stn Prov. Govt.

Victoria, BC V8W 9T6

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Apprenticeship and Occupational Certification Career Development Department of Education, Culture and Employment Government of Northwest Territories P.O. Box 1320 Yellowknife, NWT X1A 2L9	(867) 873-7146	(867) 873-0200
---	----------------	----------------

YUKON

Department of Education Government of Yukon P.O. Box 2703 Whitehorse, YK Y1A 2C6	(867) 667-8751	(867) 667-8555
---	----------------	----------------

NUNAVUT

Department of Sustainable Development P.O. Box 1340 Iqaluit, NU X0A 0H0	(867) 975-5921	(867) 975-5980 or (867) 975- 5982
--	----------------	---

CANADA

Foreign Credential Recognition 140 Promenade du Portage, Phase IV, Room 525 Gatineau, QC K1A 0J9	(819) 997-9217	(819) 953-7180
---	----------------	----------------

Portal and LMCG Foreign Credential Recognition 140 Promenade du Portage, Phase IV, 5 th Floor Gatineau, QC K1A 0J9	(819) 997-8976	(819) 953-7180
--	----------------	----------------

Annexe IV

Accord sur le commerce intérieur, chapitre 7 – Mobilité de la main-d'œuvre

Article 700 : Application des règles générales

1. Les articles 401 (Non-discrimination réciproque), 402 (Droit d'entrée et de sortie), 403 (Absence d'obstacles), 404 (Objectifs légitimes) et 405 (Conciliation) ne s'appliquent pas au présent chapitre.
2. Il est entendu que les articles 400 (Application) et 406 (Transparence) s'appliquent au présent chapitre.

Article 701 : Objet

Le présent chapitre a pour objet de permettre à tout travailleur compétent pour exercer un métier ou une profession sur le territoire d'une Partie d'avoir accès aux occasions d'emplois dans ce domaine sur le territoire des autres Parties, conformément aux dispositions du présent chapitre.

Article 702 : Portée et champ d'application

1. Le présent chapitre s'applique aux mesures adoptées ou maintenues par une Partie concernant les normes professionnelles, l'autorisation d'exercer, la reconnaissance professionnelle ou l'immatriculation et les exigences de résidence applicables aux travailleurs et qui constituent des obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre.
2. Le présent chapitre ne vise pas les différences qui existent entre les mesures à caractère social, expression qui s'entend notamment des divers codes du travail et normes du travail, des régimes de salaires minimums, des périodes d'admissibilité à l'assurance-chômage et des prestations d'aide sociale.

Article 703 : Étendue des obligations

1. Pour l'application des alinéas 102(1)b) et c) (Étendue des obligations), chaque Partie s'efforce, par des mesures appropriées, d'assurer le respect des dispositions du présent chapitre :
 - (a) par ses administrations régionales, locales, de district et autres formes d'administration municipale;
 - (b) par ses autres organismes gouvernementaux et par les organismes non gouvernementaux, au sens de l'Annexe 703.1, qui exercent des pouvoirs qui leur sont délégués par la loi.
2. La Partie qui n'a pu, dans un délai raisonnable, obtenir d'une entité visée au paragraphe 1 qu'elle se conforme volontairement au présent chapitre adopte et maintient les mesures nécessaires à cette fin.
3. La question de savoir si une entité s'est volontairement conformée aux dispositions du présent chapitre dans le délai raisonnable visé au paragraphe 2 est tranchée à la lumière des évaluations faites par le Forum des ministres du marché du travail (le « Forum ») et des rapports annuels préparés par celui-ci en application de l'article 712.
4. Chaque Partie s'efforce, par des mesures appropriées, d'assurer le respect des dispositions du présent chapitre par les organismes non gouvernementaux autres que ceux définis à l'Annexe 703.1.

Article 704 : Relation avec d'autres accords

Si, dans un cas particulier, il y a incompatibilité entre une disposition du présent chapitre et une disposition de tout autre accord conclu par au moins deux Parties relativement aux questions visées par le présent chapitre, l'accord qui favorise le plus la libre circulation des travailleurs, dans ce cas particulier, l'emporte, dans la mesure de l'incompatibilité. Il est entendu que, si un autre accord l'emporte, il ne s'applique qu'à l'égard des Parties à cet accord.

Article 705 : Droit d'établir des normes professionnelles et des exigences professionnelles

Il est entendu que chaque Partie peut, conformément au présent accord, adopter ou maintenir des normes ou exigences professionnelles en vue de réaliser un objectif légitime et qu'elle peut, dans la poursuite de cet objectif, fixer le niveau de protection qu'elle juge approprié.

Article 706 : Exigences en matière de résidence

1. Sous réserve du paragraphe 2 et de l'article 709, les Parties ne peuvent obliger un travailleur d'une autre Partie à résider sur leur territoire en tant que condition :
 - (a) d'accès à des occasions d'emplois;
 - (b) de délivrance d'une autorisation d'exercer, d'une reconnaissance professionnelle ou d'une immatriculation se rapportant au métier ou à la profession du travailleur;
 - (c) d'admissibilité à l'exercice de ce métier ou de cette profession.
2. Sous réserve de l'article 709, en matière d'accès aux occasions d'emplois, les Parties accordent aux travailleurs des autres Parties un traitement non moins favorable que celui qu'elles accordent, dans des circonstances analogues, à leurs propres travailleurs.

Article 707 : Autorisation d'exercer, reconnaissance professionnelle et immatriculation des travailleurs

1. Sous réserve de l'article 709, chaque Partie s'assure que les mesures qu'elle adopte ou maintient en matière d'autorisation d'exercer, de reconnaissance professionnelle ou d'immatriculation des travailleurs d'une autre Partie :
 - (a) sont fondées principalement sur la compétence;
 - (b) sont publiées ou facilement accessibles de quelque autre façon;
 - (c) n'entraînent pas des retards inutiles dans l'administration des examens ou des évaluations, dans la délivrance des autorisations d'exercer, des reconnaissances professionnelles, des immatriculations ou dans la fourniture d'autres services qui sont des conditions professionnelles préalables applicables aux travailleurs d'une autre Partie;
 - (d) n'imposent pas des droits ou autres frais plus élevés que ceux imposés à ses propres travailleurs, sous réserve des frais excédentaires réels.
2. Sous réserve de l'article 709, dans le cas des métiers réglementés, chaque Partie accorde automatiquement reconnaissance et liberté d'accès à tous les travailleurs qui possèdent une qualification en vertu du Programme des normes interprovinciales (Sceau rouge).

Article 708 : Reconnaissance des qualifications professionnelles et conciliation des normes professionnelles

Sous réserve de l'article 709, les Parties s'engagent à reconnaître mutuellement les qualifications professionnelles requises des travailleurs des autres Parties et à concilier leurs normes professionnelles de la manière prévue à l'Annexe 708. Pour ce qui est des métiers réglementés, le programme du Sceau rouge est le principal moyen de reconnaissance des qualifications professionnelles.

Article 709 : Objectifs légitimes

1. Lorsqu'il est établi qu'une mesure est incompatible avec l'article 706, 707 ou 708, cette mesure est néanmoins permise en vertu du présent chapitre si les conditions suivantes sont réunies :
 - (a) la mesure a pour objet la réalisation d'un objectif légitime;
 - (b) la mesure n'a pas pour effet d'entraver indûment l'accès des travailleurs de toute autre Partie qui ne nuisent pas à la poursuite de cet objectif légitime;
 - (c) la mesure ne restreint pas la mobilité plus qu'il n'est nécessaire pour réaliser cet objectif légitime;
 - (d) la mesure ne crée pas une restriction déguisée de la mobilité.
2. Le Forum élabore un cadre visant à permettre aux Parties d'établir la liste des mesures particulières permises en vertu du paragraphe 1 et de revoir cette liste chaque année.
3. La Partie qui adopte ou maintient une mesure permise en vertu du paragraphe 1 en avise par écrit le Forum. L'avis doit faire état des justifications invoquées par la Partie au soutien de la mesure ainsi que de la durée d'application prévue de celle-ci.
4. Si cela est nécessaire pour réaliser un objectif légitime, une Partie peut, comme condition de délivrance d'une autorisation d'exercer, d'une reconnaissance professionnelle ou d'une immatriculation, obliger un travailleur d'une autre Partie qui désire exercer un métier ou une profession sur son territoire à se conformer à l'une des obligations suivantes :
 - (a) déposer un cautionnement ou une autre forme de garantie financière;
 - (b) établir un compte en fiducie ou fidéicommiss ou contribuer à un tel compte;
 - (c) maintenir en vigueur un certain type d'assurance, d'un montant donné;
 - (d) fournir d'autres garanties analogues;
 - (e) donner accès à ses dossiers.

Article 710 : Mesures de sauvegarde d'urgence

1. Une Partie avise par écrit le Forum et les autres Parties si une circonstance exceptionnelle, notamment un grave bouleversement économique, une urgence ou une catastrophe naturelle :
 - (a) entraîne une sérieuse perturbation de son marché du travail ou d'un secteur de celui-ci;
 - (b) réduit sensiblement la capacité de cette Partie de se conformer à l'une ou à plusieurs des obligations prévues par le présent chapitre.
2. L'avis doit faire état des renseignements suivants :
 - (a) la circonstance exceptionnelle et la sérieuse perturbation visées à l'alinéa 1a);
 - (b) les obligations prévues par le présent chapitre qui sont visées à l'alinéa 1b);
 - (c) les raisons pour lesquelles le fait de ne pas se conformer aux obligations peut permettre de faire face à la situation.
3. Dès la transmission de l'avis au Forum, la Partie peut, pendant une période de six mois, cesser de se conformer aux obligations qu'elle n'est pas capable de respecter, mais seulement dans la mesure nécessaire pour faire face à la sérieuse perturbation de son marché du travail.
4. Dès réception de l'avis, le Forum demande au Comité de décider s'il est nécessaire de convoquer une réunion d'urgence en vertu de l'article 1601 (Composition et procédures du Comité).
5. Si, après la période de six mois, la circonstance exceptionnelle ayant donné lieu à la sérieuse perturbation du marché du travail persiste, la Partie qui a cessé de se conformer à ses obligations avise par écrit le Forum et les autres Parties de son intention de proroger la suspension pour une période supplémentaire de six mois.

6. Une Partie peut, en vertu de l'article 711, demander la tenue de consultations avec la Partie qui a cessé de se conformer à une de ses obligations, à tout moment après la suspension du respect de l'obligation, afin d'établir, selon le cas :
 - (a) si l'obligation se rapporte à la sérieuse perturbation visée à l'alinéa 1a);
 - (b) si la suspension du respect de l'obligation a une portée plus étendue ou une durée plus longue qu'il n'est nécessaire pour faire face à la situation.

Article 711 : Consultations

1. Chaque Partie désigne une personne chargée de recevoir les plaintes susceptibles d'être présentées par les Parties relativement à l'interprétation ou à l'application du présent chapitre.
2. Chaque Partie désigne un service chargé de recevoir les plaintes émanant des personnes, notamment des travailleurs, des employeurs, des organismes publics, des associations sectorielles, des syndicats ou autres organismes se trouvant sur son territoire, relativement à une mesure ou à un projet de mesure d'une autre Partie que la personne concernée juge incompatible avec le présent chapitre.
3. Une Partie peut, en son propre nom ou au nom d'une personne visée au paragraphe 2, demander par écrit la tenue de consultations avec une autre Partie relativement à une mesure ou à un projet de mesure qu'elle juge incompatible avec le présent chapitre. La Partie qui demande la tenue des consultations transmet à l'autre Partie et au Secrétariat un avis de sa demande.
4. Les consultations doivent débiter dans les 30 jours qui suivent la date de la transmission de la demande.
5. Si, dans les 60 jours qui suivent la transmission de la demande prévue au paragraphe 3 ou dans le délai différent dont conviennent les Parties aux consultations, les consultations ne permettent pas de régler la question à la satisfaction de la Partie qui en a demandé la tenue, celle-ci peut demander l'aide du Forum.
6. Si une Partie aux consultations a demandé l'aide du Forum, celui-ci tente de régler la question soit par voie de conciliation ou de médiation, soit en présentant aux Parties aux consultations des recommandations susceptibles de les aider.
7. Si, dans les 90 jours qui suivent la transmission de la demande d'aide ou dans le délai différent dont conviennent les Parties aux consultations, la question n'est pas réglée à la satisfaction de la Partie qui a présenté la demande, il est alors possible de recourir aux dispositions du chapitre dix-sept (Procédures de règlement des différends).

Article 712 : Mise en œuvre, application et évaluation

1. Le Forum est chargé du mandat suivant :
 - (a) élaborer un plan de travail pour la mise en œuvre des obligations qui incombent aux Parties en vertu du présent chapitre;
 - (b) coordonner la mise en œuvre du plan de travail;
 - (c) préparer un rapport annuel sur l'application du présent chapitre et le présenter au Comité.
2. Dans l'élaboration du plan de travail prévu à l'alinéa 1a), le Forum s'assure que celui-ci vise les aspects prioritaires énumérés à l'Annexe 712.2.
3. Le Forum peut constituer les comités qu'il estime nécessaires pour l'aider à coordonner la mise en œuvre du plan de travail. Ces comités peuvent être composés de représentants des Parties et, s'il y a lieu, de représentants des organismes publics, organisations non gouvernementales, syndicats et autres groupes d'intérêt concernés.

4. Les Parties reconnaissent que la responsabilité d'assurer la mise en œuvre du plan de travail doit relever des comités ministériels intergouvernementaux appropriés, dans le respect du pouvoir exécutif et du pouvoir législatif.
5. Le rapport annuel prévu à l'alinéa 1c) doit comporter les renseignements suivants :
 - (a) une évaluation de l'efficacité des dispositions du présent chapitre, accompagnée de recommandations pertinentes en vue de régler les problèmes soulevés dans l'évaluation, notamment des modifications qui devraient être apportées au présent chapitre;
 - (b) la liste des mesures à l'égard desquelles l'avis prévu au paragraphe 709(3) a été donné, ainsi que la description de leurs justifications respectives et leur durée d'application prévue;
 - (c) un rapport sur les différends qui ont surgi entre les Parties durant l'année relativement à l'interprétation ou à l'application du présent chapitre, et les résultats des consultations ou autres procédures de règlement des différends auxquelles les Parties concernées ont décidé de recourir.
6. Les Parties élaborent des plans en vue du financement par les organismes compétents des coûts de mise en œuvre, d'application et d'évaluation du présent chapitre.

Article 713 : Définitions

1. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent chapitre.
 - « **exigence professionnelle** » Les conditions – autres que les normes professionnelles – qui sont imposées par un organisme reconnu relativement à l'exercice d'un métier ou d'une profession.
 - « **Forum** » Le Forum des ministres du marché du travail.
 - « **métier ou profession** » 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.
 - « **norme professionnelle** » Les aptitudes, les connaissances et les compétences requises pour exercer un métier ou une profession, qui sont établies par un organisme reconnu et en fonction desquelles sont évaluées les qualifications d'une personne désirant exercer ce métier ou cette profession.
 - « **objectif légitime** » S'entend de l'un ou 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) les programmes de promotion sociale à l'intention des groupes défavorisés;
 - (h) la prestation de services sociaux et de services de santé appropriés dans toutes les régions géographiques de cette Partie;
 - (i) le développement du marché du travail.

Il est entendu que « **objectif légitime** » s'entend également du contrôle des coûts dans le

secteur de la santé, par exemple le fait de limiter le nombre de travailleurs au sein d'un métier ou d'une profession donnée afin de limiter les dépenses publiques.

« **organisme non gouvernemental** » Sont compris parmi les organismes non gouvernementaux - titulaires ou non de pouvoirs délégués - les ordres et associations professionnels, 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 organismes de réglementation des professions, les conseils scolaires, les universités, les collèges et tout autre établissement d'enseignement ou de formation, les syndicats et les associations industrielles.

« **qualifications professionnelles** » Les connaissances, les compétences, les aptitudes et l'expérience d'un individu.

« **travailleur** » Personne physique – salariée, travailleur autonome ou chômeur – qui effectue ou désire effectuer un travail en échange d'un salaire ou de profits.

« **travailleur d'une Partie** » Travailleur qui réside sur le territoire d'une Partie.

2. Pour l'interprétation de la définition de « métier ou profession » au paragraphe 1, les Parties tiennent compte de la classification des métiers et professions figurant dans l'édition de 1993 de la publication d'Emploi et Immigration Canada (aujourd'hui Développement des ressources humaines Canada) intitulée Classification nationale des professions (la « CNP »). À cet égard, il est entendu que « métier ou profession » s'entend également, s'il y a lieu, de toute profession ou de tout métier distinct reconnu qui est décrit dans une appellation d'emplois, sous un groupe de base qui figure dans la CNP.

Annexe 703.1

Organismes non gouvernementaux qui exercent des pouvoirs qui leur sont délégués par la loi

Pour l'application de l'alinéa 703(1)b), l'expression « organismes non gouvernementaux qui exercent des pouvoirs qui leur sont délégués par la loi » s'entend des organisations, institutions, ordres ou associations auxquels une loi provinciale ou fédérale a délégué le pouvoir d'établir ou d'appliquer des mesures se rapportant aux sujets suivants :

- (a) l'établissement des normes ou exigences professionnelles relatives à l'autorisation d'exercer, à la reconnaissance professionnelle et à l'immatriculation;
- (b) l'évaluation des qualifications des travailleurs en fonction des normes ou exigences professionnelles ainsi établies en vue de l'octroi de l'autorisation d'exercer, de la reconnaissance professionnelle ou de l'immatriculation;
- (c) la reconnaissance officielle du fait qu'un individu satisfait aux normes ou exigences professionnelles établies en vue de l'octroi de l'autorisation d'exercer, de la reconnaissance professionnelle ou de l'immatriculation.

Annexe 708

Qualifications professionnelles et normes professionnelles

Partie I

Reconnaissance des qualifications professionnelles et conciliation des normes professionnelles

1. En vue d'assurer la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles et la conciliation des normes professionnelles qui ont été adoptées ou maintenues sur leur territoire respectif, les Parties mettent en œuvre les mesures mentionnées aux paragraphes 2 à 9.
2. En premier lieu, les Parties effectuent une évaluation des métiers et professions qu'elles réglementent, en se fondant sur l'information existante ou sur des analyses des métiers et professions, afin de déterminer les métiers et professions à l'égard desquels elles peuvent facilement reconnaître l'existence, sur leur territoire, d'un niveau élevé d'équivalence dans les normes professionnelles qui doivent être observées pour l'exercice de ces métiers ou professions. Les Parties conviennent également d'inviter d'autres organismes de réglementation à procéder à une telle évaluation.
3. S'il est établi qu'un niveau élevé d'équivalence existe sur le territoire de deux Parties ou plus, les normes professionnelles qui ont été établies sur ces territoires sont, à l'égard des Parties concernées, considérées comme mutuellement acceptables, sans autre examen, pour l'octroi de l'autorisation d'exercer, de la reconnaissance professionnelle ou de l'immatriculation aux travailleurs qui satisfont à ces normes.
4. Si les Parties jugent que l'information existante ne permet pas de faire l'évaluation de la comparabilité ou que, selon l'information disponible, il existe des différences notables entre les normes professionnelles qui ont été établies sur leur territoire respectif à l'égard d'un métier ou d'une profession, les Parties effectueront ensuite une analyse pour voir dans quelle mesure les normes professionnelles pour ce métier ou cette profession varient d'une Partie à l'autre.
5. L'analyse prévue au paragraphe 4 sera effectuée par des spécialistes du domaine pertinent, représentant les organismes intéressés et les organismes de réglementation compétents. Ces spécialistes compareront les normes, puis évalueront et mesureront l'étendue des différences, tant sur le plan de la portée des normes que sur celui du niveau de rendement requis. Des seuils seront établis pour évaluer la comparabilité. À titre indicatif seulement, une équivalence de 80 % pourrait être considérée comme un niveau élevé d'équivalence, alors qu'une équivalence de 60 à 80 % pourrait être considérée comme un niveau moyen d'équivalence.
6. Il est entendu que l'analyse des métiers et professions portera, entre autres, sur les aspects suivants : le champ de pratique, les compétences générales, les compétences particulières, les exigences en matière d'autorisation d'exercer, de reconnaissance professionnelle ou d'immatriculation et les autres conditions d'entrée et qualifications se rapportant au métier ou à la profession. On ne s'attardera pas sur les différences entre les méthodes de formation, puisqu'il est reconnu que les compétences et les aptitudes peuvent s'acquérir au moyen de combinaisons différentes de formation et d'expérience.
7. Si l'analyse révèle l'existence d'un niveau élevé d'équivalence dans les normes professionnelles qui ont été établies à l'égard du métier ou de la profession sur le territoire de deux Parties ou plus, ces normes professionnelles seront, à l'égard de ces Parties, considérées comme mutuellement acceptables, sans autre examen, en vue de l'octroi de

- l'autorisation d'exercer, de la reconnaissance professionnelle ou de l'immatriculation aux travailleurs qui satisfont à ces normes.
8. Lorsque le niveau d'équivalence est moyen ou faible, les Parties peuvent s'appliquer à élaborer des normes professionnelles mutuellement acceptables. Dans l'intervalle, il est entendu que, si le niveau d'équivalence est moyen ou faible, une Partie peut évaluer, selon ses propres normes, les travailleurs qui viennent travailler sur son territoire.
 9. Dans les cas visés au paragraphe 8, chaque Partie s'efforce aussi d'apporter des aménagements à ses exigences en matière d'autorisation d'exercer, de reconnaissance professionnelle ou d'immatriculation, afin d'accorder une juste reconnaissance à la formation, aux compétences, à l'expérience et au niveau de scolarité des travailleurs venant de l'extérieur de son territoire. Ces aménagements peuvent comporter le développement et la mise en œuvre de nouveaux systèmes d'évaluation de leurs qualifications, par exemple de systèmes permettant aux travailleurs d'une autre Partie d'obtenir les qualifications requises grâce à une formation supplémentaire spécifique ou à un travail supervisé.
 10. Les Parties amorcent les démarches décrites à la présente partie dans les 12 mois qui suivent la date de l'entrée en vigueur du présent accord, afin de mettre en œuvre les dispositions de la présente Annexe dans un délai raisonnable.
 11. Nonobstant la reconnaissance mutuelle de leurs normes professionnelles, les Parties peuvent prendre des mesures en vue d'uniformiser davantage ces normes.

Partie II

Élaboration de nouvelles normes professionnelles et modifications des normes existantes

1. Si des normes professionnelles n'ont pas été établies sur le territoire d'une Partie relativement à un métier ou à une profession, mais que de telles normes existent sur le territoire d'autres Parties, la Partie où il n'existe pas de normes les élaborera de manière à favoriser leur éventuelle conciliation, en prenant en considération les normes existantes sur le territoire des autres Parties.
2. Si des normes professionnelles n'existent pas sur le territoire d'une des Parties relativement à un métier ou à une profession, et si une Partie juge nécessaire d'établir des normes professionnelles pour ce métier ou cette profession, les Parties conviennent que ces nouvelles normes professionnelles doivent être élaborées de manière à favoriser leur éventuelle conciliation et à éviter la création de nouveaux obstacles à la mobilité. La Partie qui entend élaborer de nouvelles normes avise les autres Parties de son intention et leur donne l'occasion de participer à l'élaboration de ces normes.
3. Si une Partie juge nécessaire d'apporter des modifications aux normes professionnelles existantes relativement à un métier ou à une profession, les Parties conviennent que la modification de ces normes professionnelles doit se faire de manière à favoriser leur conciliation et à éviter la création de nouveaux obstacles à la mobilité. La Partie qui entend apporter de telles modifications avise les autres Parties de son intention et leur donne l'occasion de participer à la modification de ces normes.

Annexe 712.2

Liste des aspects prioritaires du plan de travail

Dans l'élaboration du plan de travail pour la mise en œuvre du présent chapitre, le Forum veille à ce que ce plan prévoit au moins les aspects prioritaires suivants :

- (a) la tenue de pourparlers avec des associations et des ordres professionnels afin de

les inviter à participer à l'élaboration de mécanismes de conciliation des normes et à présenter périodiquement un rapport au Forum;

- (b) l'appui des initiatives lancées par ces ordres et associations;
- (c) l'élaboration d'une stratégie pour la collecte et la coordination de l'information sur les conditions du marché du travail, les normes professionnelles et les exigences professionnelles se rapportant à l'octroi de l'autorisation d'exercer, de la reconnaissance professionnelle ou de l'immatriculation aux travailleurs, par juridiction, (cette information sera diffusée rapidement et de manière à être facilement accessible, par exemple par l'entremise des Centres d'emploi du Canada et des bureaux provinciaux de l'emploi et de la formation);
- (d) l'accélération et la rationalisation de la mise en œuvre du Programme des normes interprovinciales (Sceau rouge) et de ses modes d'administration des examens;
- (e) l'établissement de mécanismes garantissant la disponibilité de l'information dans les deux langues officielles du Canada.