



Évaluation du Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers, 2025



Rapport

Juillet 2025

**Évaluation du Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers,
2025**

Les formats en gros caractères, braille, MP3 (audio), texte électronique et DAISY sont disponibles sur demande en les [commandant en ligne](#) ou en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232).

Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) peuvent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté le Roi du Chef du Canada, 2025

Pour des renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca.

PDF

N° de cat. : Em20-213/2025F-PDF

ISBN 978-0-660-79838-7

Table des matières

Liste des abréviations.....	2
Liste des figures et encadrés.....	3
1. Introduction.....	4
2. Sommaire	5
2.1 Principales constatations.....	5
2.2 Recommandations.....	6
3. Contexte du programme.....	8
3.1 L'écosystème complexe de la reconnaissance des titres de compétences étrangers.....	9
3.2 Dépenses du programme	11
3.3 Activités du programme au cours de la période d'évaluation	13
4. Principales constatations de l'évaluation	17
Partie A : Pertinence du programme.....	17
Partie B : Relations FPT.....	24
Partie C : Contribution du programme en vue de favoriser la participation des nouveaux arrivants qualifiés au marché du travail.....	26
5. Difficultés liées à l'établissement de rapports sur le rendement du programme.....	32
6. Réponse générale de la direction.....	33
7. Annexes	38
Annexe A : Modèle logique du programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers.....	38
Annexe B : Correspondance entre les extrants et les résultats du programme et les indicateurs de rendement connexes, tels qu'ils sont décrits dans le PIR	39
Annexe C : Méthodologie	40
Annexe D : Écosystème des multiples intervenants clés du PRTCE	51
Annexe E : Difficultés liées à l'établissement de rapports sur le rendement du programme	52
8. Bibliographie	55

Liste des abréviations

AATC : Association des arpenteurs des terres du Canada

ACORE : Association canadienne des organismes de réglementation en ergothérapie

ACORAO : Alliance canadienne des organismes de réglementation en audiologie et en orthophonie

ACS : L'analyse comparative entre les sexes Plus

EDSC : Emploi et Développement social Canada

EPC : Expérience professionnelle au Canada

FPT : Fédéral, provincial et territorial

GTMRQP : Groupe de travail sur la mobilité et la reconnaissance des qualifications professionnelles

IA : Infirmières et infirmiers autorisés

IIFE : Infirmières et infirmiers formés à l'étranger

InfoBase du GC : Base d'information du gouvernement du Canada

IRCC : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

ISANS : Immigrant Services Association of Nova Scotia

OCRP : Organisation canadienne des régulateurs paramédicaux

PFE : Professionnels formés à l'étranger

PIR : Profil de l'information sur le rendement

PRTCE : Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers

PSFE : Professionnels de la santé formés à l'étranger

PT : Provinces et territoires

RTCE : Reconnaissance des titres de compétences étrangers

SCSC : Système commun pour les subventions et contributions

SNEI : Service national d'évaluation infirmière

Liste des figures et encadrés

Figure 1 : Écosystème de la RTCE : les principaux intervenants, leurs rôles et les liens entre eux

Figure 2 : Les dépenses du programme (en millions de dollars canadiens [CAD]) ont augmenté au cours de la période d'évaluation.

Figure 3 : Nombre de réunions et d'activités qui soutiennent la coordination nationale et l'échange de renseignements liés à la RTCE (en personne et par téléconférence)

Figure 4 : Nombre de nouveaux projets mis en œuvre

Figure 5 : Nombre de projets actifs

Figure 6 : Nombre total de nouveaux arrivants qualifiés bénéficiant de services de soutien dans le cadre des projets de prêts pour la RTCE

Figure 7 : Nombre total de prêts accordés aux nouveaux arrivants qualifiés

Figure 8 : Nombre total de nouveaux arrivants qualifiés participant à des projets d'aide à l'emploi (à l'exclusion des prêts pour la RTCE)

Figure 9 : Proportion de participants à des projets de prêts pour la RTCE qui terminent le processus de reconnaissance de leurs titres de compétences étrangers

Figure 10 : Proportion de participants à des projets de soutien à l'emploi (à l'exception des prêts pour la RTCE) qui ont trouvé un emploi dans leur profession prévue ou dans une profession connexe

Encadré 1 : Aide avant l'arrivée : amélioration existante vs. suggérée par les principaux intervenants

1. Introduction

Le présent rapport énonce les constatations de l'évaluation du programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE), ci-après appelé le « programme », géré par Emploi et Développement social Canada (EDSC). Le but du programme consiste à soutenir les nouveaux arrivants qualifiés pour leur permettre de participer pleinement au marché du travail et à la société canadienne.

Le programme cherche à contribuer aux priorités du gouvernement du Canada consistant à attirer et à garder les meilleurs talents, y compris les personnes ayant fait des études, suivi une formation et acquis une expérience professionnelle à l'étranger, et à veiller à ce que tous les Canadiens soient en mesure de réaliser leur plein potentiel. Les objectifs du programme sont d'élaborer et de renforcer les capacités d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétences étrangers au Canada, de contribuer à l'amélioration des résultats de l'intégration des nouveaux arrivants qualifiés sur le marché du travail et d'accroître la mobilité de la main-d'œuvre dans des professions et des secteurs ciblés.

La présente évaluation porte sur la période allant d'avril 2019 à mars 2024 et a été réalisée conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et à la Politique sur les résultats du Conseil du Trésor de 2016.

Une évaluation antérieure du programme a été réalisée en juin 2020 et portait sur la période de 2014-2015 à 2018-2019, inclusivement. Il s'agissait d'une évaluation sommative qui cherchait principalement à analyser la façon dont l'aide apportée, y compris les composantes de soutien individuel direct, avait contribué à l'amélioration des processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers. Tirant parti des observations formulées lors de l'évaluation précédente, la présente évaluation porte principalement sur l'évolution du programme et ses nouvelles priorités, telles que le soutien plus important accordé aux professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFE). L'évaluation adopte une approche axée sur les résultats pour examiner la mesure dans laquelle le programme atteint ses objectifs dans les trois principaux domaines suivants :

- les nouveaux arrivants qualifiés exercent une profession spécialisée et travaillent dans leur domaine d'expertise;
- l'efficacité des initiatives financées en vue de l'amélioration des systèmes de reconnaissance des titres de compétences;
- l'alignement des projets sur les besoins des intervenants, à savoir les nouveaux arrivants, les employeurs et des organismes de réglementation.

Une approche à méthodes mixtes a été utilisée pour mener la présente évaluation. Des données provenant de sources multiples ont été utilisées, y compris une revue de la littérature et un examen des documents, une analyse de données administratives, des entrevues auprès des informateurs clés, des groupes de discussion et des sondages menés auprès d'employeurs et de nouveaux arrivants. Une optique d'analyse de la COVID-19 a aussi été intégrée pour évaluer la manière dont le programme

s'est transformé pour faire face à la pandémie. Des détails sur la méthodologie utilisée et ses limites sont présentés à l'annexe C.

Une liste des questions et sous-questions d'évaluation de même que leurs sources de données correspondantes se trouvent également à l'annexe C.

2. Sommaire

2.1 Principales constatations

1 : Il est nécessaire que le gouvernement fédéral continue de jouer un rôle dans le domaine de la reconnaissance des titres de compétences étrangers (RTCE) pour aider à remédier aux pénuries de main-d'œuvre systémiques, renforcer la collaboration entre les administrations et offrir des mesures d'aide financière, d'aide à l'emploi et de soutien avant l'arrivée aux professionnels formés à l'étranger (PFE).

2 : Les efforts de coordination du programme ont amélioré la communication entre les provinces et les territoires en facilitant la mise en commun des ressources et des stratégies, en particulier pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des soins de santé. Cependant, il faut accroître davantage la collaboration.

3 : Bien qu'il y ait matière à amélioration, on constate une augmentation du nombre de participants qui terminent le processus de reconnaissance des titres de compétences et obtiennent un emploi dans leur domaine d'expertise, à la suite de l'intervention.

4 : Les projets de prêts pour la RTCE et d'expérience professionnelle au Canada ont permis de réduire les obstacles à l'emploi pour les PFE qui y ont participé.

5 : Des projets d'amélioration des systèmes ont permis de faire avancer des processus de reconnaissance des titres de compétences plus uniformes et transparents à l'échelle nationale, mais les données sur l'incidence qu'ils ont eue sur les délais et l'efficacité globale restent limitées.

6 : Le Projet pilote de bon incitatif pour la formation des nouveaux arrivants qualifiés semble être un moyen prometteur d'encourager l'embauche de nouveaux arrivants qualifiés, mais les conclusions définitives seront connues après l'achèvement du projet en 2025.

7 : Les différences entre les provinces et territoires, la diversité des processus d'octroi de permis d'exercice et la complexité des exigences réglementaires continuent de freiner les progrès.

2.2 Recommandations

Les recommandations suivantes ont été formulées à partir des principales constatations et des données probantes recueillies au cours de l'évaluation. Chaque recommandation est associée aux principales constatations correspondantes afin d'assurer la transparence et la traçabilité des données probantes.

Recommandation n° 1 : Le programme devrait élargir le soutien complémentaire des services avant l'arrivée destinés aux nouveaux arrivants en accordant une aide plus importante aux initiatives axées sur la centralisation et l'accès aux ressources avant l'arrivée. Pour ce faire, il serait nécessaire de collaborer avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), en reconnaissant ce dernier comme le principal responsable des initiatives plus générales d'aide avant l'arrivée.

Correspondance des constatations avec la recommandation n° 1 : *Le PRTCE offre déjà certains services complémentaires avant l'arrivée aux PFE, qui les aident à comprendre les exigences en matière de reconnaissance des titres de compétences, les procédures d'octroi de permis d'exercice et les parcours menant à l'emploi. Ces services permettent également de réduire les délais et d'accélérer l'intégration de la main-d'œuvre (principale constatation n° 1.3). Les outils d'autoévaluation et les évaluations des compétences, tels que ceux fournis par l'Organisation canadienne des régulateurs paramédicaux (OCRP) et l'Association des arpenteurs des terres du Canada (AATC), améliorent la préparation des PFE avant leur arrivée (principale constatation n° 1.3). Les informateurs clés ont souligné la nécessité de disposer de ressources plus centralisées et plus accessibles avant l'arrivée, notamment des renseignements sur les exigences en matière de permis, les compétences linguistiques attendues et les mesures de soutien financier (principale constatation n° 1.3).*

Recommandation n° 2 : Le programme doit continuer à proposer et à améliorer des mesures soutenant d'autres parcours possibles en vue de l'obtention d'un permis d'exercice, comme la reconnaissance accélérée des professions en forte demande, des processus simplifiés pour l'octroi de permis provisoires, et des initiatives de transition relatives aux certifications internationales.

Correspondance des constatations avec la recommandation n° 2 : *Le programme a pris des mesures pour soutenir d'autres parcours menant à l'obtention d'un permis d'exercice grâce à des initiatives telles que le programme de transition du gouvernement du Nouveau-Brunswick et le Service national d'évaluation infirmière (SNEI), qui simplifient la reconnaissance des titres de compétences pour les PSFE (principale constatation n° 1.1). Les initiatives de transition et celles visant à octroyer un permis temporaire sont d'importantes stratégies encouragées par le programme, comme le sont les efforts pour améliorer la coordination entre le système d'immigration et les organismes de réglementation en vue de clarifier les exigences liées à l'octroi de permis d'exercice pour les nouveaux arrivants (principale constatation n° 1.2). La pandémie a mis en relief la nécessité de disposer de solutions de rechange, étant donné que les interruptions occasionnées par la pandémie de COVID-19 ont retardé la reconnaissance des titres de compétences et contribué à l'augmentation de la demande de parcours accélérés (principale constatation n° 1.1). Les projets d'amélioration des systèmes financés par le programme, tels que les documents relatifs à l'octroi de permis basés sur les compétences en Nouvelle-Écosse et les efforts d'uniformisation du SNEI, se sont avérés efficaces pour simplifier le processus d'octroi de permis, tout en réduisant les coûts et les délais de traitement (principale constatation n° 5.1). Cependant, il reste des obstacles sur le plan de la réglementation,*

notamment en raison de la diversité des processus d'octroi de permis et de la complexité des exigences réglementaires, qui entravent la capacité des nouveaux arrivants à obtenir efficacement les titres de compétences nécessaires (principale constatation n° 7). Les initiatives de transition se sont révélées particulièrement efficaces, et des projets, tels que l'Internationally Educated Health Professional Pathway to Employment Program (IEHP-PEP), offrent à ces professionnels du mentorat, de la formation pour la préparation à l'emploi et des services d'orientation liés aux permis d'exercice en vue de les aider (principale constatation n° 1.3).

Recommandation n° 3 : Le programme devrait renforcer la gouvernance fédérale-provinciale-territoriale (FPT) en matière de RTCE en améliorant la collaboration avec les provinces et les territoires.

Correspondance des constatations avec la recommandation n° 3 : *Le programme contribue à remédier aux pénuries de main-d'œuvre systémiques en soutenant la reconnaissance des titres de compétences des PFE et leur intégration au marché du travail, plus particulièrement dans le secteur des soins de santé, où le nombre de postes vacants demeure élevé. Le renforcement de la gouvernance FPT pourrait aider à coordonner les efforts visant à simplifier l'octroi des permis d'exercice et à mieux aligner les besoins du marché du travail sur les processus de reconnaissance des titres de compétences (principale constatation n° 1.1). Le programme a favorisé la collaboration intergouvernementale, les informateurs clés soulignant à cet égard la nécessité d'une meilleure coordination entre les systèmes d'immigration et les organismes de réglementation. L'amélioration de la gouvernance FPT pourrait contribuer à mieux faire connaître les exigences en matière d'octroi de permis ainsi que les normes professionnelles aux nouveaux arrivants qualifiés, ce qui contribuerait à réduire le temps nécessaire à leur intégration au marché du travail (principale constatation n° 1.2). Certains participants aux groupes de discussion ont fait remarquer que, même si le forum FPT a amélioré la communication entre les provinces et les territoires, ses effets sur la collaboration à plus grande échelle ont été limités. Le renforcement des structures de gouvernance permettra de définir des mandats plus clairs, d'établir une orientation stratégique, de mettre en place des mécanismes de coordination uniformes et de rendre compte des efforts déployés pour favoriser les mesures collectives en matière de RTCE.*

3. Contexte du programme

Le PRTCE est un programme de contributions qui aide les PFE à intégrer le marché du travail en offrant du financement aux provinces et aux territoires, aux organismes de réglementation et à d'autres organisations pour :



améliorer les processus de RTCE et les rendre plus rapides et efficaces;



fournir des prêts et des services de soutien pour aider les nouveaux arrivants qualifiés avec la reconnaissance des titres de compétences;



faciliter l'acquisition de l'expérience professionnelle au Canada en offrant des mesures de soutien à l'emploi, comme des stages coop, des subventions salariales, de la formation, du mentorat et de l'encadrement pour aider les PFE à acquérir une expérience professionnelle au Canada dans leur domaine d'études.

Le programme a aussi pour but de favoriser la collaboration entre les provinces, les territoires et d'autres partenaires afin d'améliorer la mobilité des travailleurs canadiens dans les professions réglementées lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi au Canada, un processus qui s'appelle la « mobilité de la main-d'œuvre ».

Les objectifs du PRTCE sont :

- d'élaborer et de renforcer les capacités d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétences étrangers au Canada; et
- d'aider à améliorer les résultats de l'intégration des nouveaux arrivants qualifiés sur le marché du travail et de soutenir la mobilité de la main-d'œuvre dans des professions et des secteurs ciblés.

Le programme assure le suivi et la collecte de renseignements sur plusieurs indicateurs fondés sur son modèle logique (annexe A). Un tableau de correspondance entre les extrants, les résultats et les indicateurs de rendement connexes du programme énoncés dans le profil de l'information sur le rendement (PIR) se trouve à l'annexe B.

3.1 L'écosystème complexe de la reconnaissance des titres de compétences étrangers

Environ 20 % des emplois au Canada sont des professions réglementées (p. ex. médecins, infirmières, ingénieurs, plombiers). Pour ces professions, la loi exige qu'une personne obtienne un certificat, un permis d'exercice ou encore qu'elle s'enregistre pour utiliser le titre réservé de la profession ou pour obtenir le droit exclusif d'exercer la profession. Les professionnels formés à l'étranger (PFE) doivent faire vérifier leurs titres de compétences étrangers. Les PFE doivent également présenter une demande de permis d'exercice. Ce n'est qu'à ce moment-là qu'ils peuvent exercer leur profession ou utiliser le titre de leur profession réglementée. La RTCE vise à protéger la santé et la sécurité des Canadiens et à vérifier que les connaissances et les compétences acquises sont comparables aux normes canadiennes.

La RTCE est une responsabilité provinciale ou territoriale souvent déléguée aux organismes de réglementation par voie législative. Chaque province et territoire établit des normes en matière d'études, de formation et d'autorisation d'exercice, lesquelles peuvent varier d'une administration à l'autre. Dans la plupart des cas, les provinces et les territoires délèguent également ce pouvoir aux organismes de réglementation par voie législative. On compte environ 600 organismes de réglementation au Canada. Le nombre de professions réglementées et de métiers à certificat de compétence obligatoire varie grandement, allant d'environ 65 à 275 par province et territoire.

Bien que la RTCE et l'octroi de permis d'exercice soient des responsabilités des provinces et des territoires, le gouvernement du Canada a tout intérêt à améliorer l'efficacité du marché du travail pour soutenir la productivité et la croissance économique.

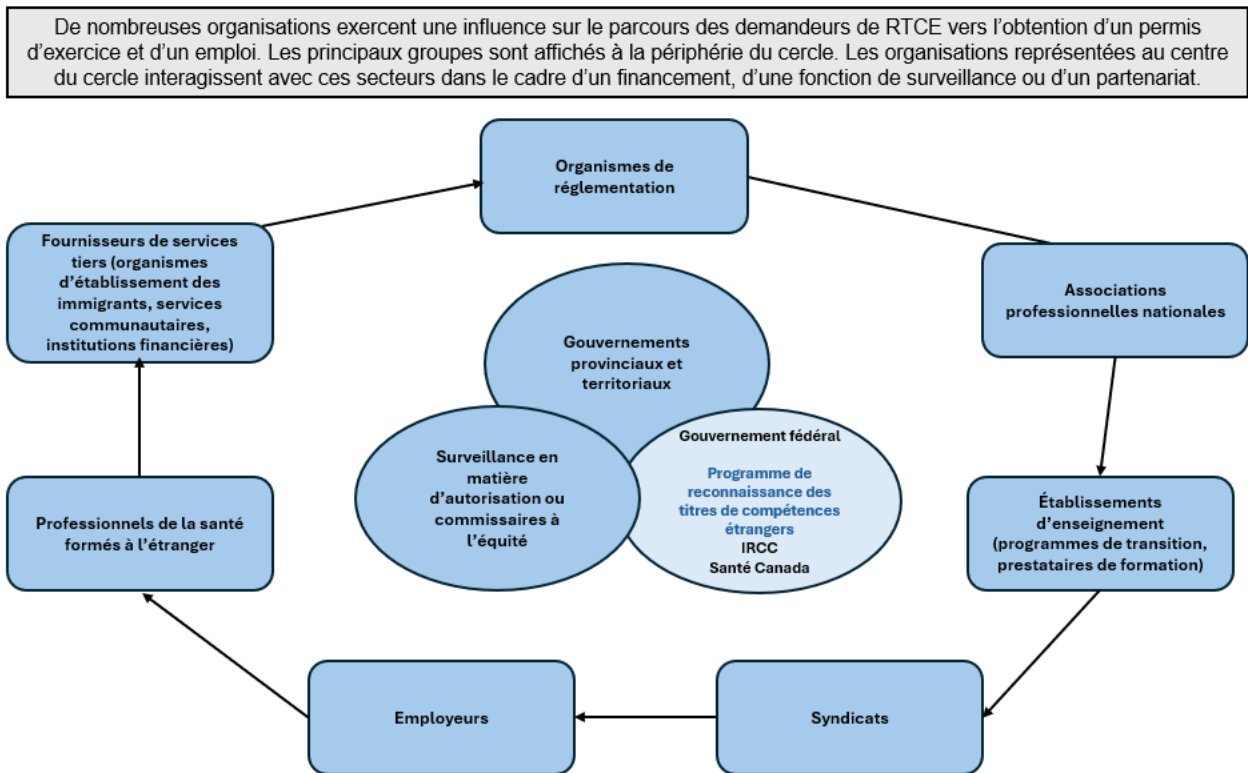
En tant que chef de file fédéral pour la RTCE, le programme vise à élaborer et à renforcer les capacités d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétences étrangers au Canada, contribue à améliorer les résultats d'intégration au marché du travail des nouveaux arrivants qualifiés et soutient la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre. Le programme vise également à jouer un rôle de rassembleur pour favoriser la collaboration multilatérale en matière de RTCE. D'autres ministères fédéraux jouent également un rôle important dans la RTCE, notamment IRCC, qui dirige les programmes d'immigration, d'aide avant l'arrivée et d'établissement, et Santé Canada, qui est le chef de file fédéral en matière de ressources humaines dans le domaine de la santé.

L'influence et les leviers du programme doivent être envisagés dans un contexte où les efforts du gouvernement fédéral pour améliorer la RTCE sont une responsabilité partagée et dans un contexte où la RTCE et l'octroi de permis d'exercice sont des responsabilités essentiellement provinciales et territoriales, souvent déléguées à des organismes de réglementation. Pour régler les difficultés en lien avec la RTCE, il faut une collaboration entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, ainsi qu'avec les principaux intervenants de l'écosystème de la RTCE, notamment les organismes de

réglementation, les commissaires à l'équité¹, les associations professionnelles nationales, les établissements d'enseignement, les fournisseurs de services tiers et les employeurs.

La figure 1 ci-dessous illustre l'écosystème de la RTCE, y compris les principaux intervenants, leurs rôles et les liens qui les unissent, tandis qu'une brève explication de chaque intervenant est fournie à l'annexe D. L'objectif de cette figure est de permettre aux lecteurs d'avoir une compréhension globale de la position, du rôle et des principaux défis du PRTCE (p. ex. pas d'accès direct aux utilisateurs finaux) au sein de l'écosystème partagé, mais elle ne donne pas une description exhaustive de tous les intervenants et de leurs rôles complexes. De plus, ce contexte peut aider à ce que les résultats soient interprétés de façon appropriée dans le cadre du programme.

Figure 1 : Écosystème de la RTCE : les principaux intervenants, leurs rôles et les liens entre eux



¹ Les bureaux des commissaires à l'équité supervisent les professions réglementées des provinces pour s'assurer de la transparence, de l'objectivité, de l'impartialité et de l'équité de leurs processus de traitement des demandes de personnes souhaitant exercer leur profession.

3.2 Dépenses du programme

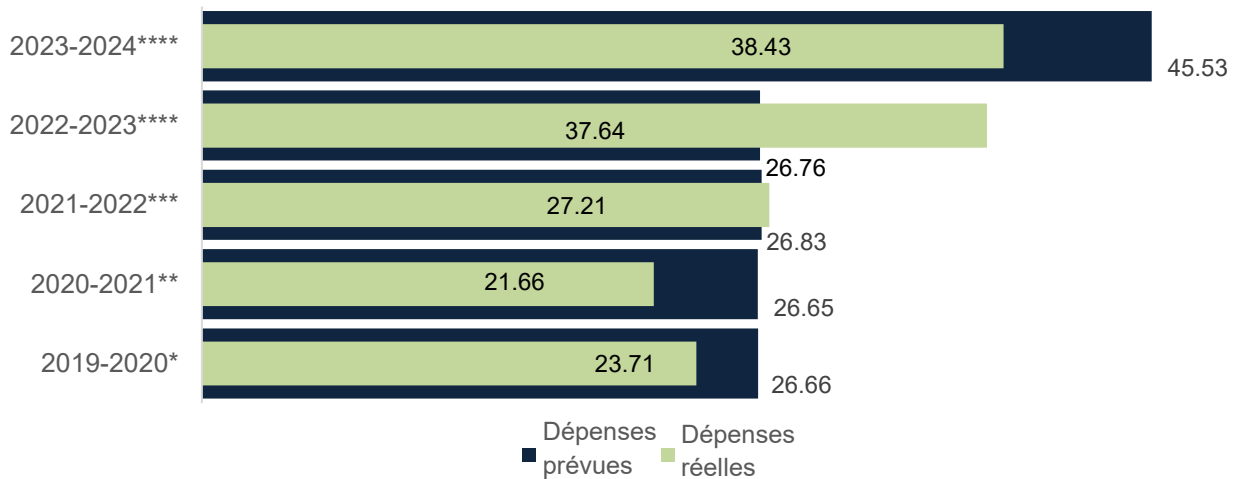
Le programme fonctionne selon un mécanisme de financement par contribution, fournissant un financement de projet aux provinces, aux territoires, aux organismes de réglementation et à d'autres organisations². Ces fonds sont aussi utilisés pour des projets visant à améliorer les systèmes et les processus de RTCE et à accroître la mobilité de la main-d'œuvre dans des professions et des secteurs ciblés. De plus, le programme offre un soutien direct aux nouveaux arrivants qualifiés par l'intermédiaire d'organismes bénéficiaires, qui leur permettent d'acquérir une expérience professionnelle au Canada, leur accordent des prêts et leur fournissent des services de soutien. Le programme joue également un rôle de coordination en favorisant la collaboration entre les intervenants pour faire progresser la RTCE et mettre en commun les pratiques exemplaires.

Le budget du programme a augmenté au cours de la période d'évaluation, grâce à de nouveaux investissements annoncés dans l'Énoncé économique de l'automne de 2020 (15 millions de dollars pour 2021-2022) et le budget de 2022 (115 millions de dollars sur cinq ans à compter de 2022-2023 et 30 millions de dollars par la suite). Pour l'exercice 2019-2020³, les dépenses de programme réelles étaient d'environ 23,71 millions de dollars. En 2023-2024, les dépenses ont augmenté pour atteindre environ 38,43 millions de dollars.

² Au nombre des organismes bénéficiaires admissibles, mentionnons les organismes sans but lucratif, les organismes à but lucratif, les associations professionnelles, les associations sectorielles, les syndicats, les organismes de réglementation, les administrations municipales, les gouvernements provinciaux et territoriaux, les autorités de la santé publique, les conseils scolaires, les universités, les collèges et les collèges d'enseignement général et professionnel (cégep).

³ L'exercice s'étend du 1er avril au 31 mars de l'année suivante.

Figure 2 : Les dépenses du programme (en millions de dollars canadiens) ont augmenté au cours de la période d'évaluation



Source : InfoBase du GC⁴

⁴ L'InfoBase du GC est un outil interactif en ligne mis au point par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, qui regroupe des données financières et programmatiques provenant de sources gouvernementales officielles, telles que les plans ministériels, les comptes publics du Canada et les rapports ministériels sur les résultats.

* L'écart est principalement attribuable à des dépenses de contribution inférieures aux prévisions, en raison de la complexité entourant la conclusion d'ententes relatives au PRTCE avec les organismes de réglementation et les provinces et territoires, ainsi qu'à des retards dans la mise en œuvre des projets issus de l'appel de concepts de 2019.

** L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est attribuable à la pandémie de COVID-19, qui a considérablement réduit la participation des clients aux projets de prêts liés à la RTCE.

*** Aucun écart significatif. Dans l'Énoncé économique de l'automne de 2020, le gouvernement a accordé 15 millions de dollars au PRTCE pour 2021-2022.

**** L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est attribuable à des réaffectations internes, notamment un transfert de 15 millions de dollars du Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle au PRTCE et un transfert de 6,3 millions de dollars du PRTCE à la Stratégie canadienne de formation en apprentissage.

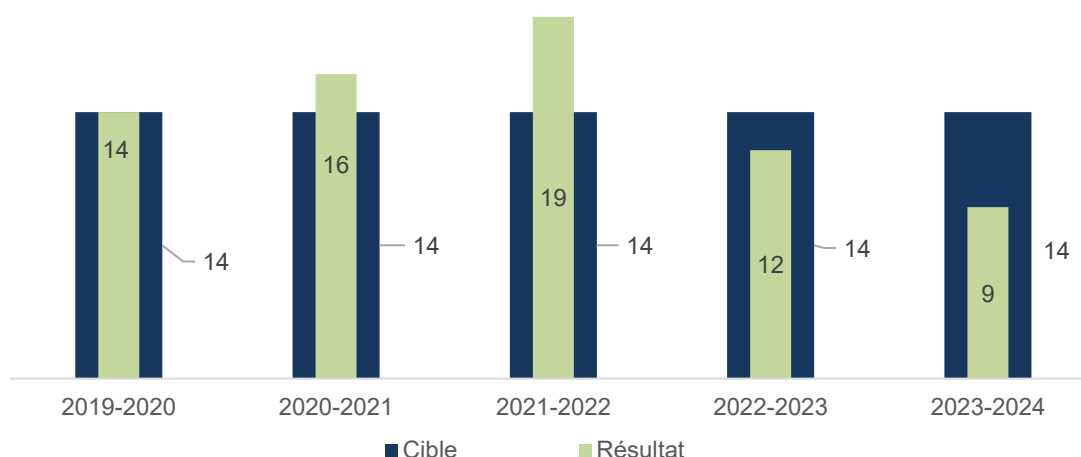
**** Investissements du budget de 2022 de 115 millions de dollars sur cinq ans, à compter de 2022-2023, et de 30 millions de dollars par la suite.

3.3 Activités du programme au cours de la période d'évaluation

Aux fins de la description du programme, cette sous-section présente les données des indicateurs du PIR liées aux activités du programme au cours de la période d'évaluation, lorsqu'elles sont disponibles.

- Efforts de coordination accrus** : Pour ce qui est du nombre visé de réunions et d'activités qui soutiennent la coordination nationale de la RTCE, l'objectif a été dépassé de deux en 2020-2021 (16 au lieu de 14, soit +14 %) et de cinq en 2021-2022 (19 au lieu de 14, soit +36 %). Toutefois, l'objectif n'a pas été atteint en 2022-2023, car il y a eu deux réunions de moins que prévu (12 au lieu de 14, soit -14 %) ni en 2023-2024 (cinq réunions de moins – 9 au lieu de 14, soit -36 %).

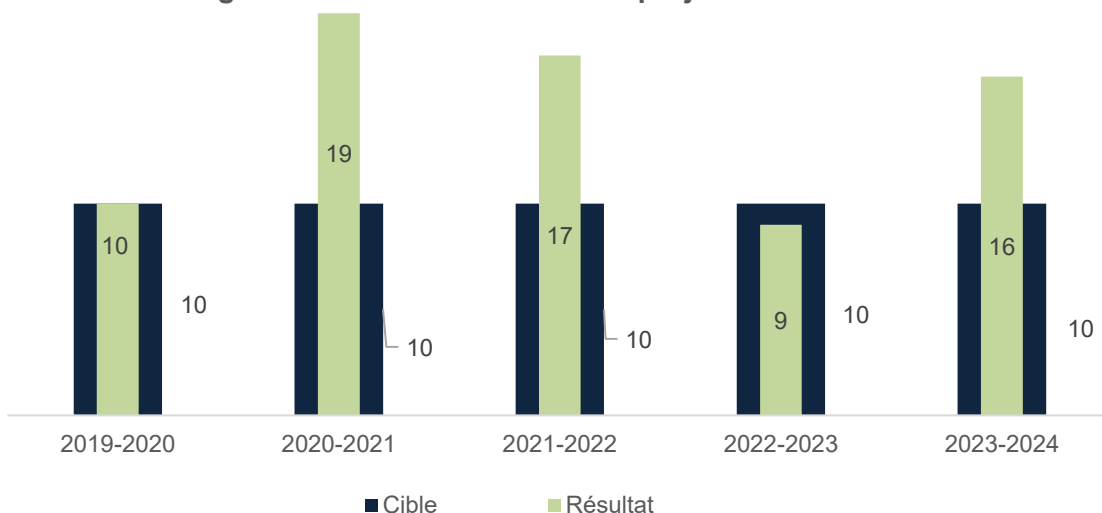
Figure 3 : Nombre de réunions et d'activités qui soutiennent la coordination nationale et l'échange de renseignements liés à la RTCE (en personne et par téléconférence)



Source : Profil de l'information sur le rendement pour le PRTCE, version approuvée de 2022 (mise à jour) et version provisoire de 2024

- Plus de nouveaux projets** : Le nombre de nouveaux projets mis en œuvre a dépassé les objectifs en 2020-2021 (9 de plus, à savoir 19 au lieu de 10, soit +90 %) et en 2021-2022 (7 de plus, à savoir 17 au lieu de 10, soit +70 %). En 2022-2023, il y a eu un projet de moins que l'objectif (9 au lieu de 10, soit -10 %), mais en 2023-2024, il y a eu six projets de plus que l'objectif (16 au lieu de 10, soit +60 %).

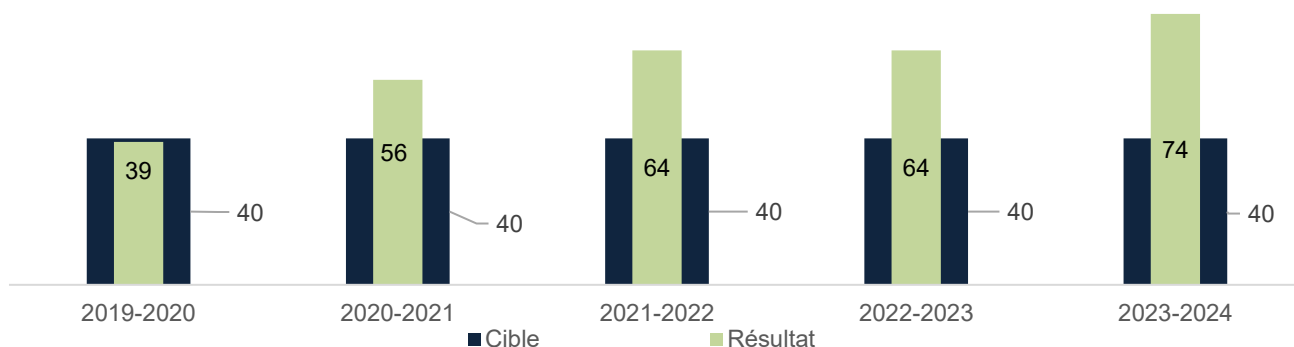
Figure 4 : Nombre de nouveaux projets mis en œuvre



Source : Profil de l'information sur le rendement pour le PRTCE, version approuvée de 2022 (mise à jour) et version provisoire de 2024

- Croissance des projets actifs** : En 2020-2021, les projets actifs ont été plus nombreux que prévu (16 de plus que l'objectif, soit 56 au lieu de 40, +40 %), et cette augmentation s'est poursuivie en 2021-2022 et en 2022-2023, avec 24 projets de plus que l'objectif (64 au lieu de 40, +60 %). La croissance la plus forte a été enregistrée en 2023-2024, où il y a eu 34 projets actifs de plus que l'objectif fixé (74 au lieu de 40, soit +85 %).

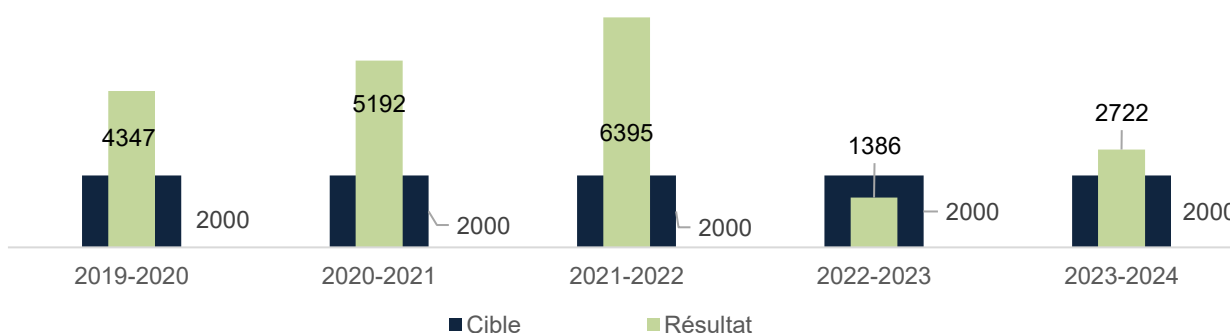
Figure 5 : Nombre de projets actifs



Source : Profil de l'information sur le rendement pour le PRTCE, version approuvée de 2022 (mise à jour) et version provisoire de 2024

- Le soutien accordé par l'entremise des prêts pour la RTCE a dépassé les attentes :** Le nombre de nouveaux arrivants qualifiés qui ont reçu du soutien sous forme de prêts pour la RTCE a largement dépassé les objectifs, à savoir 3 192 nouveaux arrivants de plus que prévu en 2020-2021 (5 192 au lieu de 2 000, soit +160 %) et 4 395 nouveaux arrivants de plus en 2021-2022 (6 395 au lieu de 2 000, soit +220 %). La participation a diminué en 2022-2023⁵, avec 614 participants de moins que l'objectif fixé (1 386 au lieu de 2 000, soit -31 %), en raison de la négociation de nouvelles ententes de contribution, mais elle a augmenté en 2023-2024, avec 722 participants de plus que l'objectif fixé (2 722 au lieu de 2 000, soit +36 %).

Figure 6 : Nombre total de nouveaux arrivants qualifiés bénéficiant de services de soutien dans le cadre des projets de prêts pour la RTCE

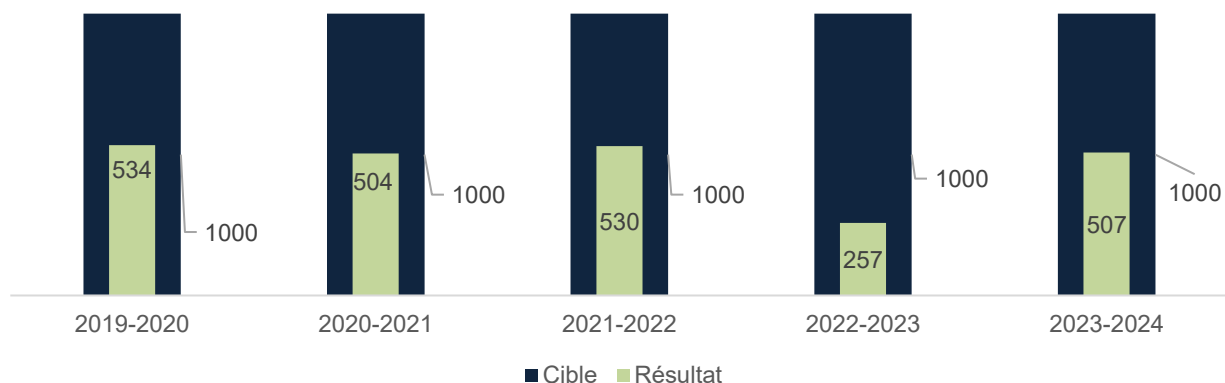


Source : Profil de l'information sur le rendement pour le PRTCE, version approuvée de 2022 (mise à jour) et version provisoire de 2024

- L'émission de prêts est inférieure à l'objectif :** Le nombre de prêts accordés aux nouveaux arrivants qualifiés a toujours été inférieur à l'objectif établi (1 000 prêts). En 2019-2020, 534 prêts ont été accordés (466 de moins que l'objectif, -47 %), en 2020-2021, 504 prêts ont été accordés (496 de moins que l'objectif, -50 %), en 2021-2022, 530 prêts ont été accordés (470 de moins que l'objectif, -47 %), et en 2022-2023, seuls 257 prêts ont été accordés (743 de moins que l'objectif, -74 %), avant une légère hausse en 2023-2024 avec 507 prêts accordés (493 de moins que l'objectif, -49 %).

⁵ La baisse de participation s'est produite en 2022-2023 en raison d'une période d'écart entre les ententes de prêts. Les ententes de prêt de 2018 ont cessé d'offrir de nouveaux prêts et services de soutien au début de 2022, tandis que celles de 2022 n'ont commencé à offrir des prêts et des services de soutien qu'en janvier 2023.

Figure 7 : Nombre total de prêts accordés aux nouveaux arrivants qualifiés

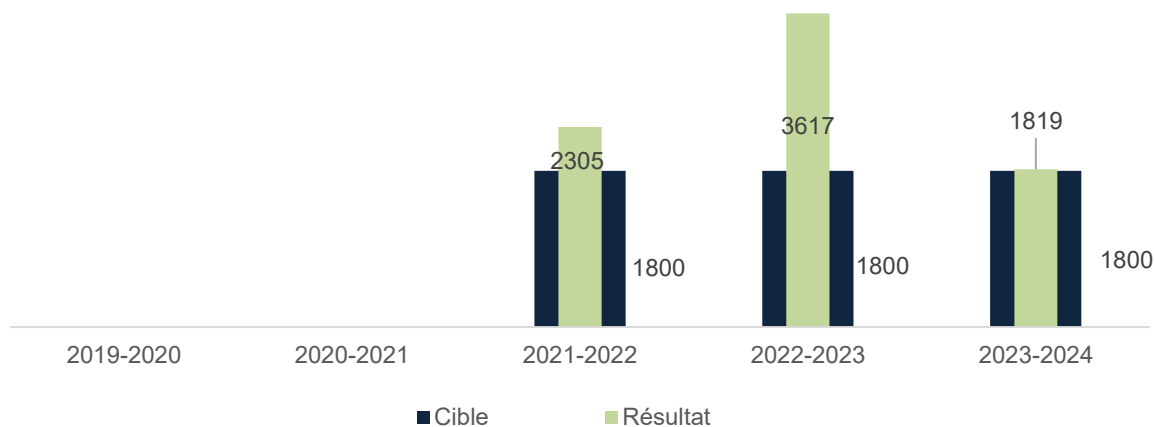


Source : Profil de l'information sur le rendement pour le PRTCE, version approuvée de 2022 (mise à jour) et version provisoire de 2024

- **La participation aux projets d'aide à l'emploi a augmenté⁶** : Les projets d'aide à l'emploi ont dépassé les objectifs fixés, puisque la participation a atteint un sommet de 3 617 participants en 2022-2023 et a dépassé l'objectif de 1 800 participants, soit 1 817 participants supplémentaires (+101 %). En 2021-2022, la participation a dépassé l'objectif avec 505 participants supplémentaires (2 305 au lieu de 1 800, soit +28 %). En 2023-2024, la participation est demeurée supérieure à l'objectif avec 19 participants de plus (1 819 au lieu de 1 800, soit +1 %). Les mesures d'aide à l'emploi comprennent notamment des mesures visant à faciliter l'acquisition d'une expérience professionnelle au Canada grâce à des stages et à des subventions salariales, ainsi que des formations, du mentorat et du coaching.

⁶ Les projets d'aide à l'emploi n'ont débuté qu'en 2021.

Figure 8 : Nombre total de nouveaux arrivants qualifiés participant à des projets d'aide à l'emploi (à l'exclusion des prêts pour la RTCE)



Source : Profil de l'information sur le rendement pour le PRTCE, version approuvée de 2022 (mise à jour) et version provisoire de 2024

4. Principales constatations de l'évaluation

La présente évaluation se penche sur la pertinence du programme, sur l'importance accrue qui est récemment accordée aux PSFE, sur les relations entre le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires, ainsi que sur les résultats des projets en matière d'emploi pour les nouveaux arrivants qualifiés.

Partie A : Pertinence du programme

Principale constatation n° 1 : Il est nécessaire que le gouvernement fédéral continue de jouer un rôle dans le domaine de la RTCE pour aider à remédier aux pénuries de main-d'œuvre systémiques, renforcer la collaboration entre les administrations et offrir des mesures d'aide financière, d'aide à l'emploi et de soutien avant l'arrivée aux PFE.

1.1 Le programme aide à remédier aux pénuries de main-d'œuvre systémiques, en particulier dans le secteur des soins de santé

Il y a eu une augmentation de 59,9 % des postes vacants dans le secteur des soins de santé au Canada entre 2019 et 2021 en raison du vieillissement de la population et des pressions liées à la pandémie (Statistique Canada, 2021). Le taux de chômage global est passé de 9,5 % en juillet 2020 (Trading Economics, 2024) à 5,8 % en décembre 2023 (Statistique Canada, 2023b). Le secteur des soins de santé fait toutefois exception, le nombre d'emplois vacants dépassant constamment le nombre de travailleurs disponibles (Statistique Canada, 2023d; Institut canadien d'information sur la santé, 2023).

Plusieurs informateurs clés (7/17) ont souligné la nécessité de recruter de nouveaux arrivants qualifiés pour soutenir la croissance de la main-d'œuvre, compte tenu du fait que l'immigration devait représenter 100 % de la croissance de la population active, en raison de la baisse du taux de natalité et de l'augmentation du nombre de départs à la retraite.

Le programme vise à contribuer à remédier à ces pénuries en soutenant les améliorations apportées à la RTCE et en favorisant l'intégration sur le marché du travail des PSFE. Sur les 61 projets financés par le PRTCE pendant la période d'évaluation, 41 % (25 projets) concernaient les professions de la santé et accordaient la priorité aux professions en forte demande, telles que les infirmières, les médecins, les ambulanciers paramédicaux et les technologues de laboratoire médical. Parmi les principales initiatives, il y a le programme de transition du gouvernement du Nouveau-Brunswick, qui aide les infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IIFE) à obtenir leur permis d'exercice en tant qu'infirmières et infirmiers autorisés (IA) ou infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés (IAA), ainsi que le SNEI, qui permet de réduire les évaluations coûteuses et les longs délais d'attente. Ces deux programmes ont joué un rôle crucial dans le soutien aux PSFE en simplifiant la reconnaissance de leurs titres de compétences et en améliorant leur intégration au marché du travail canadien dans le secteur des soins de santé.

Service national d'évaluation infirmière : histoire d'une réussite qui se perpétue

Établi en 2012, le SNEI est parvenu à s'imposer comme une force de transformation dans le secteur des soins de santé au Canada et a joué un rôle de premier plan en aidant à répondre à la demande croissante en professionnels de la santé au pays. Depuis 2012, le soutien stratégique et le financement du PRTCE ont permis au SNEI de faire considérablement progresser sa mission visant à simplifier et à améliorer le processus d'évaluation des IIFE qui souhaitent exercer leur profession au Canada. Ainsi, des milliers d'IIFE du monde entier ont pu commencer leur carrière professionnelle au Canada efficacement et avec assurance.

La collaboration entre le SNEI et le PRTCE illustre bien comment des investissements ciblés dans la reconnaissance des titres de compétences peuvent libérer le potentiel humain, favoriser des changements systémiques et renforcer des secteurs essentiels de l'économie.

Dans l'Énoncé économique de l'automne de 2020, le gouvernement a prévu un financement de 15 millions de dollars pour le PRTCE en 2021-2022. Ensuite, 115 millions de dollars sur cinq ans et 30 millions de dollars supplémentaires en permanence ont été alloués au programme dans le budget de 2022, en priorisant l'intégration sur le marché du travail des PSFE⁷. Au cours de la période d'évaluation, 121,4 millions de dollars ont été investis dans 39 projets du secteur de la santé, y compris 88,7 millions de dollars qui ont été alloués à 16 projets en 2023-2024 afin de soutenir 6 600 PSFE par l'entremise de programmes d'emploi, et plusieurs milliers d'autres, grâce à des améliorations systémiques.

Des représentants du programme (n = 3) ont indiqué qu'en ce qui concerne les prêts pour la RTCE, près de 17 millions de dollars ont été accordés à plus de 1 900 nouveaux arrivants qualifiés entre 2018-2019 et 2022-2023. Parmi ces nouveaux arrivants qualifiés, les deux tiers travaillent dans le secteur des soins de santé, et les prêts les aident à payer les frais du permis d'exercice et les coûts liés à la formation. D'avril 2021 à mars 2024, plus de 7 700 PFE ont participé à des projets d'expérience professionnelle au Canada. La majorité des participants provenaient du secteur des soins de santé, ce qui confirme le caractère stratégique que revêt le programme pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Au cours de la période d'évaluation, 41 % des projets financés étaient axés sur l'intégration

⁷ Le financement prévu dans l'Énoncé économique de l'automne de 2020 visait à offrir davantage de mesures de soutien existants pour attirer de nouveaux arrivants qualifiés dans des secteurs où la demande est forte au Canada. Dans le budget de 2022, le gouvernement déclarait que ce financement a pour but d'aider les professionnels de la santé formés à l'étranger à obtenir la reconnaissance de leurs titres de compétences et à trouver du travail dans leur domaine. Il visait également à soutenir des projets pour réduire les obstacles à la RTCE pour les professionnels de la santé, notamment des examens nationaux uniformisés, un accès plus facile à l'information, des délais plus courts et moins de paperasse administrative.

des nouveaux arrivants qualifiés dans des postes du secteur des soins de santé afin de répondre aux besoins du secteur. Tous les informateurs clés ayant œuvré dans des projets en lien avec les soins de santé (7/7) ont confirmé cet alignement sur les besoins. Certains intervenants ont souligné la capacité du programme à identifier les professions en forte demande et à collaborer avec des organisations telles que Santé Canada afin de prioriser le financement.

Les projets financés par le programme soutiennent efficacement les nouveaux arrivants qualifiés, comme l'ont déclaré la plupart (16/17) des informateurs clés. La plupart (14/16) ont souligné que ces projets favorisaient les liens avec la communauté et contribuaient à la planification de carrière, aidant ainsi les nouveaux arrivants à s'orienter sur le marché du travail. Certains (7/16) ont souligné l'importance des programmes de transition et des prêts gérables pour la reconnaissance des titres de compétences et l'intégration à la main-d'œuvre. Certains (4/16) ont fait remarquer que le soutien au bien-être mental était un aspect essentiel de ces initiatives, tandis que d'autres (2/16) ont évoqué la nécessité d'une assistance sur le plan linguistique et d'un soutien pour mener à bien le processus de reconnaissance des titres de compétences. Parmi les employeurs du secteur de la santé interrogés par sondage, 40 % ont indiqué que les projets financés par le programme répondaient aux besoins du secteur.

La pandémie de COVID-19 a exacerbé les difficultés liées à la pénurie de professionnels de la santé et a perturbé certains projets financés par le PRTCE en raison de retards administratifs, de la capacité réduite des employeurs et de l'évolution des exigences réglementaires. Certaines organisations, telles que le Progress Career Planning Institute, ont dû transférer en ligne la formation offerte aux IIFE, tandis que le projet d'immigration et de formation professionnelle du gouvernement de la Saskatchewan a connu des revers lorsque les employeurs ont réduit leurs activités et interrompu les stages.

Malgré ces perturbations, les organisations financées par le PRTCE se sont adaptées pour maintenir la prestation de services, beaucoup d'entre elles tirant parti de modèles hybrides et de plateformes virtuelles. Des programmes tels que l'IEHP Parcours vers l'emploi (IEHP-PEP) et YWCA Health Connect ont élargi les services de mentorat et la formation à la préparation à l'emploi, alors que Job Skills et West Joint Electrical Training Society se sont tournés vers l'orientation professionnelle et le développement de compétences transférables. Ces adaptations ont permis d'atténuer les obstacles causés par la pandémie et d'assurer un soutien continu aux nouveaux arrivants qualifiés. La crise a toutefois mis en évidence des inefficacités profondément enracinées dans le système de reconnaissance des titres de compétences au Canada, qui renforcent le besoin urgent de disposer de processus réglementaires plus rationalisés, cohérents et souples pour assurer une intégration plus rapide de la main-d'œuvre (ActiveHistory, 2021).

1.2 Le programme favorise la collaboration et permet de surmonter des difficultés intergouvernementales

Certains informateurs clés du Forum multilatéral FPT sur la RTCE (n = 6/14) estiment que le gouvernement fédéral devrait jouer un rôle central dans la collaboration avec les provinces et les

territoires sur les initiatives communes ou partagées de RTCE. Ils ont souligné la nécessité d'une meilleure coordination entre le système d'immigration et les organismes de réglementation afin de mieux communiquer aux immigrants potentiels et aux nouveaux arrivants qualifiés les exigences propres à l'exercice de diverses professions au Canada.

La majorité des informateurs clés (p. ex. les bénéficiaires de financement, les représentants du programme et l'expert en RTCE) (n = 11/17) ont souligné le rôle du programme dans la création de partenariats entre les provinces, les territoires et les organismes de réglementation afin d'harmoniser les pratiques de reconnaissance des titres de compétences et d'améliorer les résultats. Il a été indiqué que le programme permettait de rallier efficacement divers intervenants et partenaires pour mettre en commun les pratiques exemplaires et l'information concernant la RTCE, ainsi que de fournir des fonds à des projets qui visent à faciliter l'intégration des nouveaux arrivants qualifiés au marché du travail canadien. Les informateurs clés, à savoir des représentants du programme, des bénéficiaires de projets et un expert en RTCE, ont recommandé de poursuivre les efforts en ce sens à un niveau systémique plus élevé afin d'améliorer la mobilité internationale et nationale de la main-d'œuvre et de favoriser l'harmonisation et la cohérence des pratiques, dans la mesure du possible. Il a été recommandé que le gouvernement fédéral collabore avec les provinces, les territoires et les organismes de réglementation afin de simplifier les processus de RTCE dans toutes les professions.

1.3 Le programme offre certaines mesures de soutien complémentaires avant l'arrivée aux professionnels formés à l'étranger, mais les informateurs clés ont souligné la nécessité d'en offrir davantage

Le programme soutient les services avant l'arrivée en finançant des initiatives qui aident les nouveaux arrivants qualifiés à comprendre les exigences en matière de reconnaissance des titres de compétences, les processus menant à l'obtention d'un permis d'exercice et les parcours menant à l'emploi avant leur arrivée au Canada. Ces initiatives visent à réduire les lenteurs dans la reconnaissance des titres de compétences et le placement professionnel, ce qui permettra aux nouveaux arrivants d'intégrer plus rapidement leur secteur d'activité. L'IEHP PEP du Collège Bow Valley est un exemple d'initiative de soutien avant l'arrivée, qui offre des services de mentorat, de la formation à la préparation à l'emploi et une orientation professionnelle aux PSFE.

L'examen des rapports finaux sur l'avancement des projets pendant la période d'évaluation a révélé l'importance des outils d'autoévaluation et de l'évaluation des compétences avant l'arrivée, comme ceux proposés par l'OCRCP et l'AATC, qui ont permis aux PFE d'évaluer leurs qualifications avant d'immigrer. Ce soutien leur a permis de mieux se préparer à l'obtention d'un permis d'exercice et de réduire les délais de reconnaissance des titres de compétences à leur arrivée.

Certains informateurs clés (p. ex. des bénéficiaires de financement, des représentants du programme et un expert en RTCE) (n = 7/17) ont souligné l'importance des mesures de soutien systémiques avant l'arrivée pour accélérer le processus de RTCE et améliorer la préparation des nouveaux arrivants qualifiés au marché du travail canadien. Ils ont souligné la nécessité de disposer de ressources centralisées et accessibles qui fournissent aux nouveaux arrivants des renseignements clairs et complets avant leur arrivée au Canada. Ces ressources devraient comprendre des directives détaillées sur les exigences en matière d'autorisation pour les professions réglementées, les compétences linguistiques attendues pour répondre aux normes professionnelles et aux critères d'accréditation et les options de financement, telles que les prêts, les subventions ou le soutien financier pour le processus de RTCE.

Encadré 1 : Aide avant l'arrivée (mesures déjà en place et améliorations suggérées par les principaux intervenants)

Initiatives d'aide avant l'arrivée que soutient le PRTCE

Le Programme finance les initiatives d'aide avant l'arrivée pour soutenir les nouveaux arrivants qualifiés à comprendre la reconnaissance des titres de compétences, l'obtention d'un permis d'exercice et les parcours menant à l'emploi avant leur arrivée au Canada.

Suggestions des principaux intervenants

- Soutien pour des ressources centralisées et accessibles, axées sur :
 - les exigences en matière de permis d'exercice;
 - l'orientation en matière de compétences linguistiques;
 - les parcours complets de réorientation professionnelle;
 - des informations complètes sur les possibilités de financement;
 - une meilleure coordination au niveau du système.

Source : Données du programme et entrevues auprès des informateurs clés

Comme il a été mentionné précédemment, IRCC est le chef de file en matière de programmes d'aide avant l'arrivée et d'établissement, tandis que Santé Canada est le chef de file fédéral en matière de ressources humaines dans le domaine de la santé. Dans ce contexte, EDSC veille à la coordination et travaille en étroite collaboration avec IRCC et Santé Canada pour faire progresser les priorités communes et assurer la complémentarité. EDSC, IRCC et Santé Canada se réunissent régulièrement pour se consulter et échanger des renseignements sur les activités pertinentes liées au programme, y compris la participation des intervenants; les engagements énoncés dans la lettre de mandat, les documents stratégiques, les appels de propositions et les nouveaux projets. Une telle approche facilite l'harmonisation des priorités du programme et la complémentarité du financement.

De plus, ces informateurs clés ont souligné l'importance de présenter des parcours de carrière offrant différentes possibilités d'emploi en fonction des compétences et des qualifications des nouveaux arrivants, ce qui permet aux nouveaux arrivants de bien comprendre les options qui s'offrent à eux dès leur arrivée.

Partie B : Relations FPT

Principale constatation n° 2 : Les efforts de coordination du programme ont amélioré la communication entre les provinces et les territoires (PT) en facilitant la mise en commun des ressources et des stratégies, en particulier pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des soins de santé. Cependant, il faut accroître davantage la collaboration.

Organisé par le programme, le Forum multilatéral FPT est une coalition de PT souhaitant échanger de l'information et des pratiques exemplaires sur la RTCE afin de renforcer la collaboration entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux en vue d'améliorer la RTCE partout au Canada.

Au cours de la période d'évaluation, le programme a conclu des ententes de contribution avec les gouvernements de l'Alberta, de la Saskatchewan, du Québec, du Nouveau-Brunswick, de l'Île-du-Prince-Édouard, de Terre-Neuve-et-Labrador, de la Nouvelle-Écosse et du Yukon pour la réalisation de projets précis. Bien que la plupart des PT soient représentés, l'intégration de projets provenant de l'ensemble des PT, en particulier ceux des plus grandes provinces comme la Colombie-Britannique et l'Ontario, pourrait considérablement accroître l'incidence du programme. Somme toute, la capacité du programme à appuyer les PT dépend de la volonté de ces derniers de soumettre des propositions de projet et de l'évaluation de ces propositions par le programme.

Certains participants aux groupes de discussion (n = 5/14) ont fait remarquer que le forum avait amélioré la communication, mais n'ont pas constaté de répercussions importantes sur la collaboration à plus grande échelle. Selon ces informateurs clés, les provinces et les territoires pourraient participer davantage à l'établissement des priorités du forum. Il a également été suggéré de fournir de l'information plus structurée aux membres du forum (p. ex. analyses des compétences, ententes participatives, termes de référence). À titre d'exemple, un informateur clé a indiqué qu'il n'existe aucune orientation ou information sur la manière d'accélérer le processus d'obtention d'un permis d'exercice. Un membre du forum a proposé d'étudier les possibilités d'inclure plus de professions non liées à la santé dans les discussions du forum (p. ex. ingénieurs, enseignants et métiers spécialisés).



« Je pense que ces deux dernières années, notamment depuis la pandémie, il y a eu de nombreuses expérimentations pour faire face aux défis liés à la RTCE et, en ce sens, je pense que le forum nous a aidés à rester informés de ce qui se passe dans d'autres provinces et territoires. »

– un informateur clé



La majorité (n = 10/14) des participants aux groupes de discussion ont relevé plusieurs obstacles à la collaboration, notamment :

- **l'absence d'un mandat et d'une orientation stratégique**, ce qui réduit la capacité du forum à stimuler la prise de mesures collectives;
- **les échanges de renseignements de haut en bas et peu nombreux**, décrits par certains comme insuffisants sur le plan de la collaboration;
- **une coordination intergouvernementale manquant de cohérence** et des consultations préalables insuffisantes entre les gouvernements fédéral et provinciaux, ce qui mène à des projets incohérents ou faisant double emploi;
- **des défis structurels**, tels que les différences de compétence en matière de réglementation et la complexité réglementaire, qui nuisent à la cohésion des mesures.

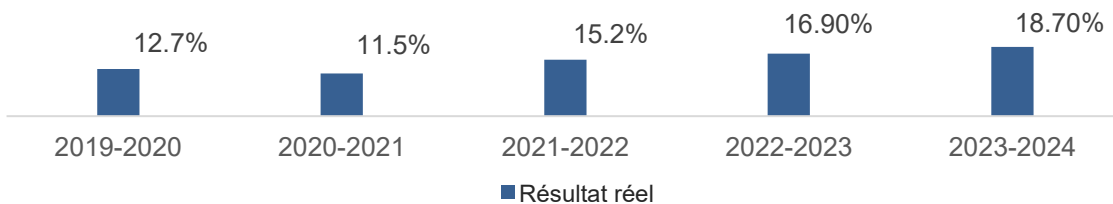
Partie C : Contribution du programme en vue de favoriser la participation des nouveaux arrivants qualifiés au marché du travail

Principale constatation n° 3 : Bien qu'il y ait matière à amélioration, on constate une augmentation du nombre de participants qui terminent le processus de reconnaissance des titres de compétences et obtiennent un emploi dans leur domaine d'expertise, à la suite de l'intervention.

Un certain nombre de facteurs autres que le programme affectent la capacité des participants à mener à bien un processus de reconnaissance de leurs titres de compétences, notamment le pays d'origine du nouvel arrivant, la catégorie d'immigration, le niveau de scolarité, les expériences de travail précédentes au Canada et la profession. L'évaluation montre que certains progrès ont été réalisés pour aider les nouveaux arrivants qualifiés à obtenir la reconnaissance de leurs titres de compétences et à trouver un emploi au Canada.

Les données du PIR du programme indiquent que la proportion de participants aux projets de prêts pour la RTCE qui ont réussi à faire reconnaître leurs titres de compétences étrangers a augmenté au cours de la période d'évaluation, avec un objectif cumulatif de 25 % d'ici le T4 de 2025-2026. En 2023-2024, le taux d'achèvement cumulatif était de 18,7 % si l'on tient compte des bénéficiaires de prêts (comme indiqué à la figure 9) et de ceux qui n'ont obtenu que des services de soutien (comme indiqué à la figure 6). Toutefois, si l'on considère exclusivement les emprunteurs, le taux d'achèvement cumulatif est nettement plus élevé (46,6 %).

Figure 9 : Proportion de participants à des projets de prêts pour la RTCE qui terminent le processus de reconnaissance de leurs titres de compétences étrangers

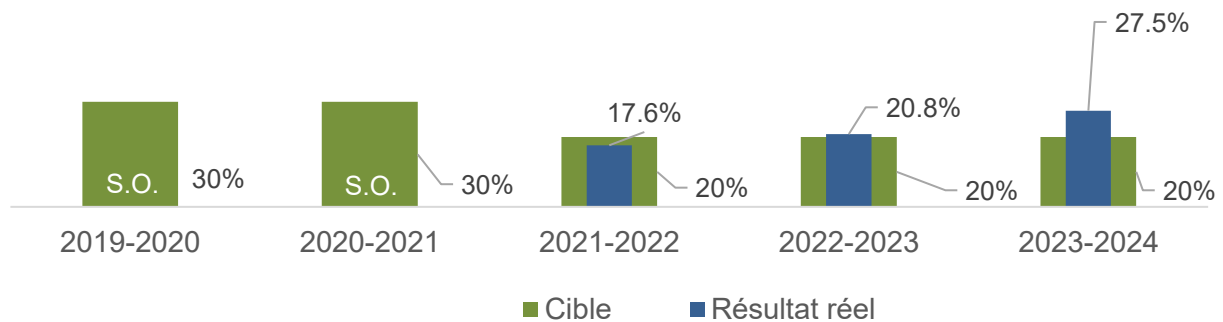


Source : Profil de l'information sur le rendement pour le PRTCE, version approuvée de 2022 (mise à jour) et version provisoire de 2024

Remarque : Les taux d'achèvement sont calculés de façon cumulative depuis 2018-2019. Par exemple, en 2023-2024, le pourcentage de 18,7 % correspond au ratio entre le nombre total de participants ayant obtenu leur reconnaissance de 2018-2019 à 2023-2024, divisé par le nombre total de participants aux projets de prêts pour la RTCE au cours de la même période.

Au-delà de la reconnaissance des titres de compétences, l'intégration au marché du travail des participants qui ont pris part à des projets d'aide à l'emploi (comme le montre la figure 8) s'est également améliorée ces dernières années. La proportion cumulative de participants ayant trouvé un emploi dans leur profession souhaitée ou dans un domaine connexe est passée de 17,6 % en 2021-2022 à 27,5 % en 2023-2024, l'objectif de 20 % ayant été dépassé en 2022-2023 et en 2023-2024 (**figure 10**). Comme indiqué dans les sections précédentes, les mesures d'aide à l'emploi offerts consistent notamment à faciliter l'acquisition d'une expérience professionnelle au Canada grâce à des stages et à des subventions salariales, ainsi qu'à offrir des formations, du mentorat et du coaching.

Figure 10 : Proportion de participants à des projets de soutien à l'emploi (à l'exception des prêts pour la RTCE) qui ont trouvé un emploi dans leur profession prévue ou dans une profession connexe



Source : Profil de l'information sur le rendement pour le PRTCE, version approuvée de 2022 (mise à jour) et version provisoire de 2024

Remarque : Les taux d'achèvement sont calculés de façon cumulative depuis 2021-2022. Par exemple, en 2023-2024, le pourcentage de 27,5 % correspond au ratio entre le nombre total de participants ayant trouvé un emploi dans la profession prévue ou une profession connexe de 2021-2022 à 2023-2024, divisé par le nombre total de participants aux projets de soutien à l'emploi au cours de la même période.

Principale constatation n° 4 : Les projets relatifs aux prêts pour la RTCE et à l'expérience professionnelle au Canada ont réduit les obstacles à l'emploi pour les PFE.

Certains informateurs clés (p. ex. des bénéficiaires de financement, des représentants du programme et un expert en RTCE) (n = 7/17) ont souligné que les prêts pour la RTCE allégeaient directement le fardeau financier des nouveaux arrivants, leur permettant ainsi de gérer les coûts élevés liés à la reconnaissance des titres de compétences et de mener à bien leur processus de RTCE. Certains bénéficiaires de financement (n = 5/13) ont en outre qualifié ces prêts de ressource essentielle, en

particulier dans les professions où les coûts sont élevés, comme les soins de santé et la dentisterie, où les dépenses liées à la reconnaissance des titres de compétences sont importantes.

Les employeurs du secteur des soins de santé et de l'aide sociale, ainsi que ceux du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, étaient les plus susceptibles de déclarer que le programme réduisait considérablement les obstacles à l'emploi.

Certains employeurs qui ont participé au sondage (39 %, n = 12/31) ont déclaré que les projets d'expérience professionnelle au Canada réduisaient considérablement les obstacles à l'emploi, tandis que 32 % (n = 10/31) ont indiqué qu'ils réduisaient les obstacles dans une certaine mesure. La plupart des informateurs clés (p. ex. des bénéficiaires de financement, des représentants du programme et un expert en RTCE) (n = 13/17) ont souligné l'importance des projets d'expérience professionnelle au Canada pour faciliter l'acquisition d'une première expérience professionnelle au Canada pour les nouveaux arrivants qualifiés et les aider à s'adapter aux différences culturelles en milieu de travail.

Principale constatation n° 5 : Les projets d'améliorations des systèmes⁸ ont permis de mettre en place des processus de reconnaissance des titres de compétences plus uniformes et transparents à l'échelle nationale, mais les données probantes témoignant de leur incidence sur la durée du processus et l'efficacité globale demeurent limitées.

5.1 Les projets d'amélioration des systèmes ont montré qu'ils avaient une portée nationale et ont permis d'obtenir des succès notables dans la simplification des processus de reconnaissance des titres de compétences partout au Canada

L'examen des rapports finaux sur l'avancement des projets pendant la période d'évaluation a révélé que le programme avait contribué à l'amélioration des systèmes en simplifiant les processus de RTCE. Des initiatives qui se sont démarquées, comme le SNEI, qui a standardisé l'évaluation des titres de

⁸ Les projets d'amélioration des systèmes sont des initiatives conçues pour accroître l'efficacité, l'équité et la transparence des processus de RTCE au Canada. Ces projets visent à réduire les délais, les coûts et la complexité en collaborant avec des organismes de réglementation, des associations professionnelles, et des gouvernements provinciaux et territoriaux pour mettre au point des approches uniformisées, améliorer les cadres d'évaluation et élaborer des outils qui facilitent la RTCE. Parmi les projets menés, mentionnons l'élaboration de profils de compétences professionnelles normalisés (p. ex. par l'Association canadienne des organismes de réglementation en ergothérapie [ACORE] et l'Alliance canadienne des organismes de réglementation en audiologie et en orthophonie [ACORAO] notamment) et d'outils tels que des portails d'autoévaluation (par l'AATC, entre autres). Au cours de la période d'évaluation, 51 % des projets (31 sur 61) étaient axés sur l'amélioration systémique de la RTCE, ce qui témoigne d'un engagement ferme à l'égard du renforcement des systèmes de RTCE.

compétences, et les documents relatifs à l'octroi de permis d'exercice basés sur les compétences publiés par la Nouvelle-Écosse ont contribué à réduire le temps et la complexité nécessaires aux PFE pour faire valider leurs compétences. Ces efforts témoignent d'avancées systémiques plus importantes, dans la mesure où ils éliminent les obstacles à la certification et améliorent l'efficacité du processus de RTCE, permettant ainsi aux nouveaux arrivants qualifiés d'obtenir plus rapidement leur permis d'exercice.

Tous les représentants du programme interrogés (n = 3/3) ont mentionné que le SNEI était un projet d'amélioration des systèmes financé par le programme particulièrement réussi. Cette initiative, lancée en 2012, a obtenu le soutien stratégique et des fonds du programme, ce qui a permis de simplifier considérablement le processus d'évaluation des titres de compétences, de réduire le délai requis, qui est passé de 12 mois à 6 semaines, et de diminuer les coûts, qui sont passés de 1 250 dollars à 750 dollars par candidat. Ces améliorations illustrent les incidences à long terme qu'ont les projets financés sur l'amélioration de l'efficacité et de l'accessibilité de la reconnaissance des titres de compétences pour les nouveaux arrivants qualifiés.

Toutefois, l'un des thèmes clés qui ressort des commentaires des informateurs clés sur les améliorations apportées aux systèmes est la nécessité pour le gouvernement de se concentrer davantage sur les parcours d'immigration. Les informateurs clés ont souligné l'importance de renseigner les nouveaux arrivants qualifiés sur les exigences particulières requises pour travailler dans leur domaine d'expertise à leur arrivée au Canada. Ils ont également souligné la nécessité de se pencher sur les obstacles auxquels se heurtent les PSFE, comme les différences culturelles, les droits des patients et les pratiques de facturation au Canada. Ces difficultés peuvent nuire à leur capacité à s'intégrer pleinement au marché du travail, ce qui rend le soutien et les ressources ciblés indispensables à leur réussite.

5.2 En raison de l'éventail diversifiée et de la complexité des projets liés aux systèmes que finance le PRTCE, il est difficile d'en mesurer l'incidence

Tous les représentants du programme interrogés (n = 3/3) ont souligné qu'il était difficile d'évaluer l'incidence des projets d'amélioration des systèmes financés par le programme, non seulement pour mesurer les résultats de chaque projet, mais aussi pour consolider les résultats d'une gamme variée d'initiatives du système afin de rendre compte des objectifs généraux du programme. Par exemple, les projets peuvent aller de la création d'un site Web à la restructuration d'un examen, ce qui nécessite une évaluation au cas par cas. Même s'il est difficile de mesurer l'incidence de ces projets, leur importance ne peut être négligée. L'évaluation fournit certaines observations permettant de saisir cette incidence (voir l'annexe E) pour qu'en tienne compte le programme.

Principale constatation n° 6 : Le Projet pilote de bon incitatif pour la formation des nouveaux arrivants qualifiés semble être un moyen prometteur d'encourager l'embauche de nouveaux arrivants qualifiés, mais les conclusions définitives seront connues après l'achèvement du projet en 2025.

Au cours de la période d'évaluation, le projet pilote de bon incitatif a fait appel à 120 employeurs, dont la participation a été répartie entre Achèv (anciennement COSTI Immigrant Services) et l'Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS). Plus précisément, ce sont 50 employeurs pour Achèv et 70 pour ISANS qui devaient prendre part au projet. Toutefois, le nombre définitif d'employeurs participants et les résultats en matière d'embauche ne seront confirmés qu'à l'issue du projet, en juin 2025.

Le projet pilote vise à soutenir 200 nouveaux arrivants qualifiés, à raison de 100 participants par organisation. Le nombre définitif de participants sera calculé à la fin du projet. Le programme vise un taux d'emploi de 100 % pour les participants dans leur profession prévue ou dans une profession connexe, mais ces résultats restent des prévisions jusqu'à ce qu'ils soient vérifiés après la fin du projet.

Les représentants du programme (n = 3/3) ont indiqué que les résultats préliminaires sont prometteurs. À ce jour, plus de 67 employeurs ont été impliqués et 131 nouveaux arrivants qualifiés ont participé à l'initiative. Parmi ces participants, 62 nouveaux arrivants qualifiés ont réussi à obtenir un emploi permanent.

Les points de vue des employeurs sur l'efficacité du projet pilote variaient. Parmi les employeurs qui ont participé au sondage, 29 % ont déclaré que le projet pilote de bon incitatif pour la formation des nouveaux arrivants qualifiés avait contribué dans une certaine mesure à réduire les obstacles à l'emploi pour les nouveaux arrivants qualifiés. En outre, 32 % des employeurs ayant répondu ont indiqué que le projet pilote les avait incités dans une certaine mesure à embaucher de nouveaux arrivants qualifiés. Ces constatations suggèrent que bien que l'initiative montre des signes précurseurs de réussite, une évaluation plus approfondie sera nécessaire pour déterminer son incidence globale sur les résultats en matière d'emploi et la participation des employeurs.

Principale constatation n° 7 : Les différences entre les provinces et territoires, la diversité des processus d'octroi de permis d'exercice et la complexité des exigences réglementaires continuent de freiner les progrès.

La plupart des bénéficiaires de financement (n = 11/13) ont indiqué que les difficultés engendrées par les organismes de réglementation, telles que la longueur du processus de demande de permis d'exercice et les différences entre les exigences en la matière d'une province ou d'un territoire à l'autre, constituaient l'un des principaux obstacles à l'entrée des nouveaux arrivants qualifiés sur le marché du travail. Il a notamment été signalé que les calendriers des examens des ordres professionnels et des

organismes tiers constituent un obstacle, car ils ne proposent qu'un nombre limité d'examens et de places. Les bénéficiaires de financement ont fait état des efforts qu'ils déploient pour soutenir les nouveaux arrivants qualifiés, notamment en les aidant à naviguer dans leurs parcours de carrière, en leur fournissant un soutien financier et en les aidant à se préparer aux examens.

Quelques informateurs clés (n = 2/17 : 1 expert et 1 représentant du programme) ont souligné que la réussite d'un nouvel arrivant qualifié sur le marché du travail dépendait fortement de la profession qu'il a choisie. Les professionnels de la santé dûment autorisés à exercer sont très sollicités sur le marché du travail et peuvent bénéficier d'initiatives ciblées conçues pour simplifier le processus de RTCE et faciliter l'intégration des PSFE à la population active canadienne. En revanche, les personnes exerçant d'autres professions réglementées continuent de subir des retards dans l'obtention de leur permis d'exercice, notamment en raison de la complexité des exigences liées à la certification et du fait qu'il y a peu d'examens disponibles. Ces difficultés ont conduit certains nouveaux arrivants qualifiés à envisager le perfectionnement de leurs compétences ou d'autres parcours de carrière afin de trouver un emploi.

Les données du sondage font également ressortir ces obstacles à l'emploi. Parmi les nouveaux arrivants qualifiés qui ont répondu au sondage de l'évaluation, 39 % (n = 23/59) n'occupaient pas un emploi correspondant à leurs titres de compétences professionnels acquis à l'étranger. Les principaux obstacles qu'ils ont soulevés sont les difficultés à passer les examens de leur ordre professionnel, le manque d'information sur le processus d'accréditation professionnel, la nécessité de retourner aux études et la non-reconnaissance de leurs titres de compétences.



« Je suis entré au Canada en 2014 en tant que travailleur qualifié dans le domaine de la santé (je suis médecin), et en raison des nombreux obstacles qui se dressent devant moi, je n'ai toujours pas commencé à travailler comme médecin. J'ai passé tous les examens du Conseil médical du Canada et je suis toujours sans emploi. J'avais 48 ans quand je suis arrivé... et j'en ai 58 aujourd'hui. »

– un répondant au sondage de l'évaluation



5. Difficultés liées à l'établissement de rapports sur le rendement du programme

L'évaluation a mis en évidence des lacunes dans les rapports sur le rendement du programme qui restreignent sa capacité à évaluer pleinement son efficacité. Il s'agit notamment de la forte utilisation d'indicateurs axés sur les extrants, de la difficulté à mesurer la contribution des projets d'amélioration des systèmes, de la difficulté à attribuer des résultats au programme et de faibles possibilités de désagrégation des données.

Il serait possible de renforcer les rapports sur le rendement du programme afin de mieux évaluer son efficacité par l'adoption de quelques stratégies, telles que :

1. la modification des mesures axées sur les extrants pour les remplacer par des indicateurs qui évaluent les résultats et les progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs du programme;
2. le recours aux pratiques exemplaires internationales pour améliorer la mesure des projets d'amélioration des systèmes;
3. l'élaboration d'indicateurs propres à la mesure des incidences au niveau des systèmes et le peaufinage des indicateurs de résultats finaux;
4. la collecte et l'analyse des données sur les résultats du programme en fonction de variables socioéconomiques et démographiques clés.

Une présentation détaillée des défis liés au rendement du programme et à la production de rapports, ainsi que les améliorations proposées, se trouvent à l'annexe E.

6. Réponse générale de la direction

Recommandation n° 1

Le programme devrait élargir le soutien complémentaire des services avant l'arrivée destinés aux nouveaux arrivants en accordant un soutien plus important aux initiatives axées sur la centralisation et l'accès aux ressources avant l'arrivée. Pour ce faire, il serait nécessaire de collaborer avec IRCC, en reconnaissant ce dernier comme le principal responsable des initiatives plus générales avant l'arrivée.

Réponse de la direction

La direction accepte cette recommandation. Le programme, en collaboration avec IRCC, à titre de principal responsable des initiatives d'immigration et des initiatives d'aide avant l'arrivée, prend des mesures pour déterminer et mettre en œuvre de nouvelles approches plus tôt dans le processus de RTCE, afin de bien préparer les immigrants qui ont l'intention d'exercer une profession réglementée. À cette fin, le programme collabore avec IRCC et Santé Canada afin d'explorer les possibilités de mieux informer les candidats sur les exigences en matière de RTCE, y compris pendant le recrutement, et d'encourager les PFE à entamer le processus de RTCE avant leur arrivée. Par exemple, le programme a lancé en mars 2025 un nouveau site Web consacré à la RTCE, lequel constitue une source centralisée et fiable de renseignements sur la RTCE pour les immigrants éventuels et les nouveaux immigrants. Ce nouveau site centralisé permet de mieux informer les candidats sur les exigences de la RTCE avant leur arrivée, de les orienter vers l'autorité réglementaire compétente pour la profession qu'ils souhaitent exercer et de promouvoir les services disponibles, tels que les prêts pour la RTCE offerts par le programme. Le programme continuera de travailler avec IRCC et Santé Canada pour mieux faire connaître les exigences de la RTCE et les services offerts, et pour encourager les PFE à entamer le processus de RTCE avant leur arrivée.

Champs requis		Champs optionnels		
Plan d'action de la direction		Date d'achèvement prévue	État [En cours, pas encore commencé ou terminé]	Responsable(s)
1.1	Lancement du site Web du gouvernement du Canada sur la RTCE, qui fournit aux PFE des ressources centralisées et accessibles avant l'arrivée.	Mars 2025	Terminé	Politique du PRTCE

	Canada.ca/reconnaissance-titres Canada.ca/foreign-credential-recognition			
1.2	Collaborer avec IRCC et Santé Canada afin de promouvoir le nouveau site Web et de trouver des moyens de mieux informer les immigrants éventuels sur les exigences en matière de RTCE et de les encourager à entamer le processus de RTCE avant leur arrivée.	Avril 2026	En cours	Politique du PRTCE
1.3	Envisager avec IRCC des options pour mettre à l'essai des mesures de soutien supplémentaires et des parcours destinés aux immigrants qui ont l'intention d'exercer une profession réglementée au Canada.	Mars 2027	Pas encore commencé	Politique du PRTCE
1.4	Continuer à financer, par l'intermédiaire du PRTCE, des projets qui viennent compléter les services avant l'arrivée offerts par IRCC.	Mars 2029	En cours	PRTCE et Direction générale des opérations de programmes (DGOP)

Recommandation n° 2

Le programme doit continuer à proposer et à améliorer des mesures soutenant d'autres parcours possibles en vue de l'obtention d'un permis d'exercice, comme la reconnaissance accélérée des professions très recherchées, des processus simplifiés pour l'octroi de permis provisoires, et des initiatives de transition relatives aux certifications internationales.

Réponse de la direction

La direction appuie cette recommandation. Le programme souscrit à une vision de transformation systémique de la RTCE grâce à des efforts coordonnés tout au long du continuum de la RTCE, notamment le recrutement, la préparation avant l'arrivée, l'immigration, le processus d'établissement et l'intégration au marché du travail. Afin de simplifier davantage les processus, EDSC collabore avec IRCC pour faire progresser la cohérence des exigences des mécanismes fédéraux d'immigration et

des processus provinciaux de RTCE, dans le but de réduire les processus redondants pour les immigrants qui souhaitent exercer des professions réglementées. EDSC continuera de travailler en collaboration avec IRCC afin d'explorer les possibilités de poursuivre la simplification des processus à l'aide des mécanismes fédéraux. Le programme intensifiera et renforcera également la collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les organismes de réglementation et les commissaires et responsables provinciaux de l'équité, afin d'éclairer et d'orienter les interventions visant à améliorer la RTCE à l'échelle du Canada, y compris les investissements réalisés au titre du PRTCE. Au-delà des structures de gouvernance, le programme explorera également le recours à des incitatifs et à un financement axé sur les résultats afin de stimuler l'innovation et l'harmonisation des processus entre les différentes administrations.

Champs requis		Champs optionnels		
Plan d'action de la direction		Date d'achèvement prévue	État [En cours, pas encore commencé ou terminé]	Responsable(s)
2.1	Renforcer la collaboration avec les provinces et les territoires, les organismes de réglementation et les commissaires et responsables provinciaux de l'équité afin de cerner les meilleures pratiques et de les déployer à grande échelle, et d'harmoniser les efforts fédéraux avec les priorités communes tout au long du continuum de la RTCE, notamment en matière de recrutement, de préparation avant l'arrivée, d'immigration, d'établissement et d'intégration au marché du travail.	Mars 2027	Pas encore commencé	DG, PRTCE
2.2	Financer, par l'intermédiaire du PRTCE, des initiatives durables visant à améliorer les systèmes et les processus du PRTCE et à soutenir l'intégration rapide sur le marché du travail des PFE, en	Mars 2029	En cours	PRTCE et DGOP

	<p>mettant l'accent sur les professions considérées comme prioritaires dans des secteurs clés (p. ex. les soins de santé, l'éducation, la construction) et conformément aux recommandations des commissaires et responsables de l'équité provinciaux, notamment au moyen d'incitatifs et de modèles de financement axés sur les résultats afin de stimuler l'innovation et de favoriser l'harmonisation des processus entre les administrations.</p>			
--	--	--	--	--

Recommandation n° 3

Le programme devrait renforcer la gouvernance FPT en matière de RTCE en améliorant la collaboration avec les provinces et les territoires.

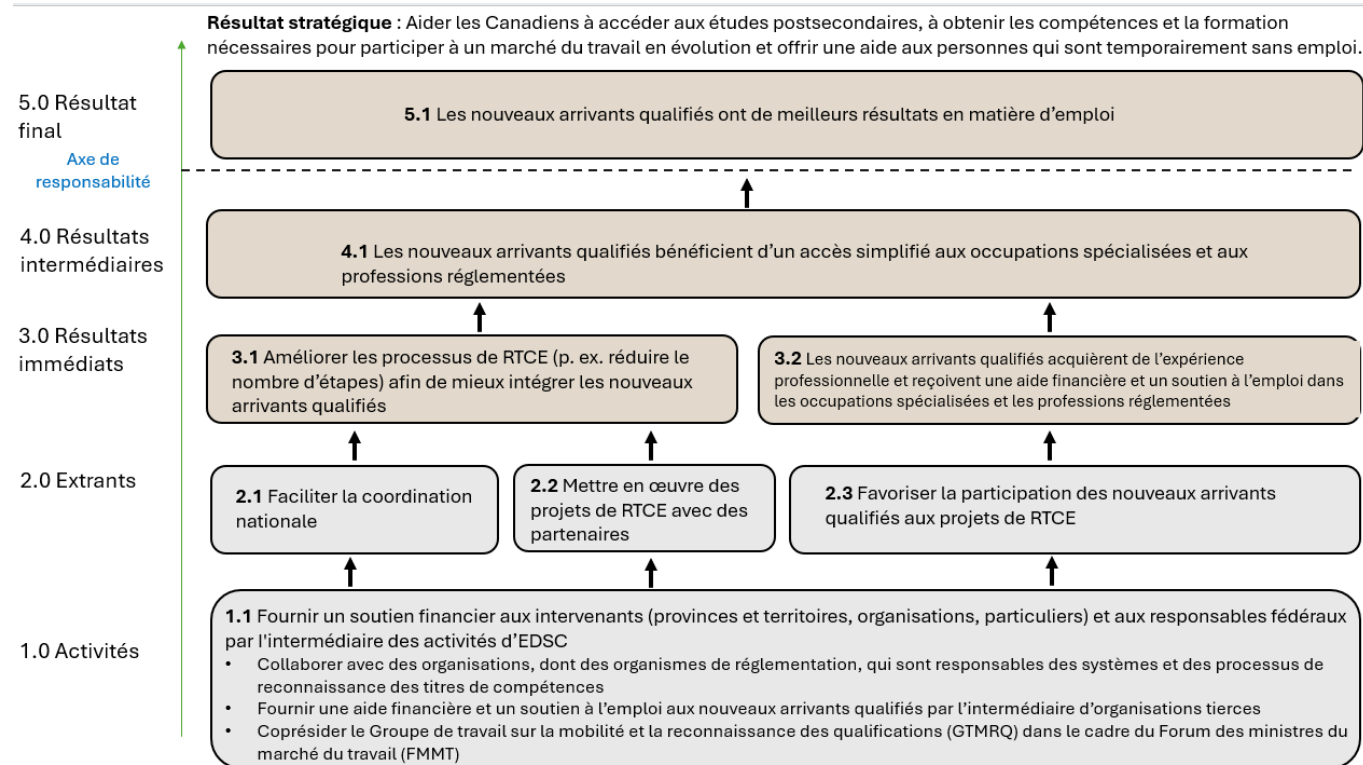
Réponse de la direction

La direction approuve cette recommandation et reconnaît que, pour améliorer la RTCE au Canada, il faut déployer des efforts de coordination et de collaboration dans l'ensemble du continuum et de l'écosystème de la RTCE. À cette fin, le programme s'efforcera de renforcer les structures de gouvernance interministérielles au sein d'EDSC, d'IRCC et de Santé Canada pour soutenir un effort fédéral coordonné visant à faire progresser la RTCE. Le programme cherchera également à renforcer la gouvernance dans les forums multilatéraux (p. ex. le Forum des ministres du marché du travail et le Forum des ministres responsables de l'immigration) afin de soutenir des mesures coordonnées entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux qui visent à éliminer les goulots d'étranglement et les problèmes bien connus tout au long du continuum de la RTCE, y compris dans les domaines du recrutement, de la préparation avant l'arrivée, de l'immigration, de l'établissement et de l'intégration au marché du travail.

Champs requis		Champs optionnels		
Plan d'action de la direction		Date d'achèvement prévue	État [En cours, pas encore commencé ou terminé]	Responsable(s)
3.1	Renforcer la gouvernance en créant un plan de travail fédéral coordonné en matière de RTCE, assorti de résultats clairs dont il faudra rendre compte aux sous-ministres d'EDSC, de Santé Canada et d'IRCC, et ce, en vue de promouvoir une approche axée sur le continuum de la RTCE.	Septembre 2025	Pas encore commencé	Politique du PRTCE
3.2	Promouvoir une approche fédérale-provinciale-territoriale systématique et coordonnée grâce à une structure de gouvernance multilatérale renforcée (p. ex. le Forum des ministres du marché du travail et le Forum des ministres responsables de l'immigration) de manière à favoriser la coordination des efforts FPT dans l'ensemble du continuum de l'immigration.	Décembre 2025	Pas encore commencé	Politique du PRTCE

7. Annexes

Annexe A : Modèle logique du programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers



Source : Profil de l'information sur le rendement pour le PRTCE, version approuvée de 2022

Annexe B : Correspondance entre les extrants et les résultats du programme et les indicateurs de rendement connexes, tels qu'ils sont décrits dans le PIR



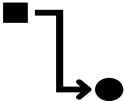
Extrant ou résultat du programme	Indicateurs du programme dans le PIR
Extrant 2.1 : Faciliter la coordination nationale	Nombre de réunions et d'activités qui soutiennent la coordination nationale et de l'échange de renseignements liés à la RTCE (en personne et par téléconférence)
Extrant 2.2 : Mettre en œuvre l'entente de contribution pour la RTCE	Nombre de nouveaux projets mis en œuvre
	Nombre de projets actifs
Extrant 2.3 : Participation des nouveaux arrivants qualifiés aux projets de RTCE	Nombre total de nouveaux arrivants qualifiés bénéficiant de services de soutien dans le cadre des projets de prêts pour la RTCE
	Nombre total de prêts accordés aux nouveaux arrivants qualifiés
	Nombre total de nouveaux arrivants qualifiés participant à des projets d'aide à l'emploi (à l'exclusion des prêts pour la RTCE)
Résultat immédiat 3.1 : Les nouveaux arrivants qualifiés bénéficient des améliorations apportées au programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers et reçoivent un soutien direct pour leur intégration sur le marché du travail.	Proportion de participants à des projets de prêts pour la RTCE qui terminent le processus de reconnaissance de leurs titres de compétences étrangers
	Proportion de participants à des projets de soutien à l'emploi (à l'exclusion des prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers) qui ont acquis une expérience professionnelle canadienne pertinente à leur profession ou domaine d'études
	Proportion de nouveaux arrivants qualifiés dans les professions réglementées visées par une intervention systémique de RTCE
Résultat intermédiaire 4.1 : Les nouveaux arrivants qualifiés occupent des emplois dans leur domaine de compétence.	Proportion de participants à des projets de prêts pour la RTCE qui ont trouvé un emploi dans leur profession prévue ou dans une profession connexe
	Proportion de participants à des projets de soutien à l'emploi (à l'exception des prêts pour la RTCE) qui ont trouvé un emploi dans leur profession prévue ou dans une profession connexe
Résultat final 5.1 : Les nouveaux arrivants qualifiés ont amélioré leurs résultats en matière d'emploi.	Écart entre le taux d'emploi chez les immigrants reçus et chez les personnes nées au Canada parmi les personnes de 25 à 54 ans titulaires d'un certificat ou d'un diplôme d'études postsecondaires

Source : Données du programme

Annexe C : Méthodologie

L'évaluation utilise une approche mixte fondée sur plusieurs sources de données. Cette approche a permis d'assurer une triangulation adéquate des données pour appuyer des constatations, des conclusions et des recommandations solides fondées sur des données probantes.

L'évaluation répond aux questions suivantes :

<p>Partie 1 : Pertinence du programme</p> 	<p>1. Dans quelle mesure le programme répond-il à un besoin continu de voir le gouvernement fédéral jouer un rôle dans le domaine de la RTCE au Canada?</p> <ol style="list-style-type: none"> Dans quelle mesure les projets relatifs à la santé financés par le PRTCE ont-ils répondu aux besoins du secteur de la santé pendant la période d'évaluation? Dans quelle mesure les projets relatifs à la santé financés par le PRTCE ont-ils influé sur les résultats en matière d'emploi des nouveaux arrivants qualifiés? Les projets financés par le PRTCE sont-ils adaptés aux besoins des nouveaux arrivants, dans tous les volets du programme?
<p>Partie 2 : Relations FPT</p> 	<p>2. De quelle manière et dans quelle mesure les efforts de concertation déployés par le PRTCE auprès des différentes administrations ont-ils influé sur la communication et la collaboration en matière de RTCE entre les provinces et territoires?</p> <ol style="list-style-type: none"> Dans quelle mesure les activités de concertation du PRTCE répondent-elles à un besoin manifeste?
<p>Partie 3 : Incidence du programme</p> 	<p>3. Comment et dans quelle mesure l'ensemble des initiatives financées du programme ont-elles contribué à réduire les obstacles auxquels sont confrontées les personnes formées à l'étranger qui tentent d'entrer sur le marché du travail à un niveau correspondant à leurs compétences?</p> <ol style="list-style-type: none"> Dans quelle mesure les projets de prêts pour la RTCE et les projets d'expérience professionnelle au Canada ont-ils contribué à améliorer les résultats en matière d'emploi pour les nouveaux arrivants qualifiés? En quoi les projets d'amélioration des systèmes ont-ils contribué à la mise en place en temps utile de systèmes de RTCE cohérents, équitables et transparents dans des professions données? En s'appuyant sur les résultats préliminaires, dans quelle mesure le projet pilote de bon incitatif pour la formation des nouveaux arrivants qualifiés a-t-il réduit les obstacles à l'emploi pour les nouveaux arrivants qualifiés? Dans quelle mesure le projet pilote a-t-il incité les employeurs à embaucher de nouveaux arrivants qualifiés?

Sources de données

1. Revue de la littérature
2. Examen des documents
3. Examen des données administratives
4. Entrevues avec des intervenants clés
5. Groupes de discussion
6. Sondage en ligne mené auprès des employeurs et des nouveaux arrivants

Échelle utilisée pour faire état des constatations

1. « La plupart » : les constatations reflètent les points de vue et opinions d'au moins 75 %, mais de moins de 90 % des informateurs clés du groupe.
2. « La majorité » : les constatations reflètent les points de vue et opinions d'au moins 50 %, mais de moins de 75 % des informateurs clés du groupe.
3. « Certains » : les constatations reflètent les points de vue et opinions d'au moins 25 %, mais de moins de 50 % des informateurs clés du groupe.
4. « Quelques-uns » : les constatations reflètent les points de vue et opinions d'au moins deux répondants, mais de moins de 25 % des informateurs clés du groupe.
5. « Un » : les constatations reflètent les points de vue et opinions d'un informateur clé très au fait de la question.

1. Revue de la littérature

A. Portée et sources de la revue de la littérature

La revue de la littérature a été menée pour mieux saisir le rôle que joue le programme dans la réduction des difficultés auxquelles se heurtent les PSFE au moment d'intégrer le marché du travail. L'équipe a utilisé une stratégie d'échantillonnage ciblée, et s'est concentrée sur les articles de revue à comité de lecture, des rapports gouvernementaux, des évaluations de programmes et des exposés de politiques. Au total, l'équipe a passé en revue 49 sources. Les sources ont été sélectionnées en fonction de leur pertinence par rapport aux objectifs du PRTCE, en particulier dans le secteur des soins de santé et de la reconnaissance des titres de compétences.

B. Limites

Les principales limites de la revue de la littérature sont les suivantes :

- i. **Secteurs examinés** : Le secteur des soins de santé était surreprésenté, car il y avait moins de données probantes concernant les autres professions. Précisons toutefois que cette préférence était intentionnelle, comme indiqué dans le plan de l'évaluation et les sous-questions.
- ii. **Accès aux rapports internes** : En raison d'un accès restreint à certaines évaluations de programme réalisées à l'interne, l'exhaustivité de l'analyse s'en trouve limitée.

Des conclusions tirées d'entrevues, de groupes de discussion et de données administratives ont été utilisées pour aider à combler ces lacunes.

2. Examen des documents

A. Portée et sources de l'examen des documents

L'examen des documents a principalement porté sur l'évaluation du PRTCE à la lumière de ses principaux objectifs, notamment l'élimination des obstacles à la reconnaissance des titres de compétences, l'amélioration de la mobilité de la main-d'œuvre et l'amélioration des résultats en matière d'emploi pour les PFE. Divers documents ont été examinés, notamment :

- i. Documents internes du programme : des rapports sur les politiques, des résumés concernant la rétroaction des intervenants et des évaluations de programme.
- ii. Sources externes : publications gouvernementales, cadre réglementaire et travaux de recherche.

Un total de 45 documents a été examiné.

B. Principales limites

Les limites suivantes ont été observées lors de l'examen des documents :

- i. **Lacunes en matière de données** : Certains renseignements n'étaient pas à jour, en particulier ceux concernant les incidences à long terme du programme.
- ii. **Représentation inégale** : En raison des variations régionales dans les approches documentées, il a été difficile d'agréger les résultats à l'échelle nationale.

- iii. **Accès restreint** : Les restrictions d'accès à certains documents internes et à certaines données détaillées sur les projets ont nui à la compréhension de résultats concernant précisément le programme.

Pour atténuer ces difficultés, les constatations ont été triangulées avec d'autres sources de données, telles que les entrevues avec les intervenants et les données administratives. Cette approche a permis d'obtenir une évaluation plus solide et nuancée.

3. Examen des données administratives

A. Portée et sources des données administratives

Afin de pallier les limites des mesures liées à l'harmonisation, à la couverture (y compris la période d'évaluation et la portée du programme), aux résultats et au niveau de désagrégation des données requis pour l'évaluation, l'équipe responsable de l'évaluation, en collaboration avec le groupe de travail de l'évaluation, a élaboré des indicateurs d'évaluation supplémentaires et en a assuré le suivi. Les données relatives à ces indicateurs ont été extraites des rapports finaux des projets qui ont été produits au cours de la période d'évaluation (du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2024). Ces rapports concernaient des projets financés et suivis dans le Système commun pour les subventions et les contributions.

B. Sélection des données et approche d'échantillonnage

À partir d'un jeu de données initial portant sur 105 projets actifs, des filtres ont été appliqués pour s'assurer que l'échantillon correspondait à la période d'évaluation et comprenait des projets d'une durée minimale d'un an. Un échantillon final de 64 projets a ainsi été constitué, dont deux projets pilotes de bons incitatifs à la formation des nouveaux arrivants qualifiés qui en étaient à leurs débuts. Au total, 61 projets ont été analysés puisque les rapports finaux de trois projets étaient incomplets.

L'échantillon a été conçu pour être représentatif des diverses activités du programme, notamment :

- **les projets de prêts et d'aide à l'emploi**, qui sont axés sur l'aide financière et l'expérience professionnelle au Canada;
- **les projets d'amélioration des systèmes**, qui permettent d'éliminer les obstacles liés à la reconnaissance des titres de compétences et à la mobilité de la main-d'œuvre.

C. Principales limites

Plusieurs limites ont eu une incidence sur l'exhaustivité de l'examen des données administratives :

- i. **Incohérences dans les données** : La variation dans le format et le niveau de détail des rapports de projet, en particulier les rapports finaux, a affecté la comparabilité des résultats des projets.
- ii. **Rapports incomplets** : Les rapports finaux de trois projets et de certains projets pilotes de bons incitatifs pour la formation des nouveaux arrivants qualifiés n'étaient pas disponibles.
- iii. **Absence d'identifiants personnels** : L'absence d'identifiants personnels a limité le couplage avec des bases de données externes, empêchant ainsi une analyse démographique détaillée.
- iv. **Biais qualitatif** : Certaines données reposaient sur des rapports à réponses libres, ce qui a compliqué la quantification d'indicateurs précis (p. ex. le nombre de services de soutien).

D. Stratégies d'atténuation

- Triangulation avec d'autres sources de données, notamment des entrevues et des sondages.
- Modification des questions d'évaluation afin de se concentrer sur la proportion et les types de services de soutien plutôt que sur des chiffres absolus.

4. Entrevues avec des intervenants clés

A. Objectif et portée des entrevues

Les entrevues avec des informateurs clés ont été menées dans le cadre de l'évaluation du PRTCE afin de recueillir des renseignements qualitatifs sur l'incidence du programme, les défis liés à sa mise en œuvre et les points à améliorer. Les entrevues visaient à évaluer l'efficacité du programme dans l'aide apportée aux nouveaux arrivants qualifiés pour surmonter les obstacles à la reconnaissance de leurs titres de compétences et à leur intégration sur le marché du travail. Les personnes interrogées représentaient trois principaux groupes d'intervenants :

- Bénéficiaires de financement (n = 13) : Représentants d'organismes sans but lucratif, d'organismes de réglementation, d'associations professionnelles et de syndicats participant à la réalisation de projets financés par le PRTCE.
- Représentants du programme (N=3) : Gestionnaires, directeurs et analystes qui supervisent le programme.
- Experts en RTCE (n = 1) : Spécialistes issus du milieu universitaire, des gouvernements provinciaux ou d'organismes sans but lucratif offrant leur avis d'expert.

Ces intervenants ont fait part de leurs observations sur divers volets du programme, notamment les prêts pour la RTCE, les projets d'expérience professionnelle au Canada, les projets pilotes de bons incitatifs à la formation des nouveaux arrivants qualifiés et les projets d'amélioration des systèmes.

B. Principales limites

Certaines difficultés ont entravé le processus d'entrevue :

- **Non-participation** : Certains bénéficiaires de financement ont refusé ou n'ont pas répondu aux demandes de participation, ce qui pourrait entraîner un biais de sélection.
- **Biais d'échantillonnage** : La liste des personnes interrogées a été établie en collaboration avec le programme, ce qui pourrait entraîner un biais dans la sélection des participants.
- **Participation limitée d'experts** : Un seul expert du RTCE a participé, ce qui empêche de généraliser les points de vue de plusieurs experts.

C. Stratégies d'atténuation

- Des efforts ont été réalisés pour assurer la diversité de l'échantillon, notamment en ce qui concerne la représentation géographique et sectorielle.
- Les constatations issues des entrevues ont été recoupées avec les données provenant de l'examen des données administratives, des sondages et de l'analyse des documents afin de combler les éventuelles lacunes.

5. Groupes de discussion

A. Objectif et portée des groupes de discussion

Dans le cadre de l'évaluation du PRTCE, des groupes de discussion ont été organisés afin d'évaluer la pertinence, l'efficacité et l'incidence du programme au sein de l'écosystème de la réglementation au Canada. L'objectif principal était de comprendre comment les efforts déployés par le PRTCE pour rassembler les provinces et les territoires ont influencé la communication et la collaboration entre ces derniers en matière de RTCE. Les groupes de discussion cherchaient plus précisément à :

- évaluer l'efficacité du Forum multilatéral FPT sur la RTCE pour promouvoir la collaboration et relever les défis liés aux différentes administrations;

- cerner les lacunes dans l'approche du gouvernement fédéral en matière de RTCE;
- recueillir de la rétroaction susceptible d'être mise en œuvre pour améliorer les pratiques systémiques en matière de RTCE.

Les participants étaient des membres du Forum multilatéral FPT sur la RTCE, qui représentent les gouvernements provinciaux, les gouvernements territoriaux et des organisations locales dans des domaines tels que le travail, l'immigration, l'éducation des adultes et le développement économique.

B. Limites

1. Lacunes sur le plan de la participation :

- La totalité des provinces et des territoires n'était pas représentée; certains participants ont d'ailleurs refusé de répondre ou n'ont pas répondu.
- Biais de sélection potentiel, car la rétroaction reçue ne correspond pas nécessairement à ce qui se passe dans les provinces et les territoires qui n'ont pas participé.

2. Disparités régionales :

- En raison des différences entre les cadres réglementaires et les priorités politiques des différentes régions, il a été difficile de dégager des constatations pouvant s'appliquer universellement.

3. Accent mis sur les professions du secteur de la santé :

- Les discussions ont surtout porté sur les soins de santé, ce qui a réduit les possibilités d'obtenir des renseignements sur d'autres professions réglementées.

C. Stratégies d'atténuation :

- Les constatations ont été triangulées avec d'autres sources de données, notamment l'examen de données administratives et des entrevues avec des informateurs clés, afin de valider et de renforcer la fiabilité des conclusions.
- Les groupes ont été établis sur une base régionale afin d'assurer des discussions approfondies et pertinentes.

6. Sondage en ligne

L'échantillon utilisé pour cette évaluation provient d'une série d'intermédiaires (bénéficiaires de financement), qui ont chacun fourni des listes de personnes-ressources composées d'employeurs et de nouveaux arrivants qualifiés. L'objectif était de recueillir les commentaires d'un ensemble diversifié de participants provenant de différentes provinces et de différents secteurs.

Cet échantillon offre une large répartition géographique, mais plusieurs préoccupations subsistent quant à la représentativité de l'échantillon et aux biais potentiels qui pourraient avoir une incidence sur les résultats du sondage.

A. Principaux enjeux

1. Sélectivité et représentativité

- **Représentation de l'industrie** : Les personnes-ressources proposées par les intermédiaires ne correspondent pas nécessairement à la répartition générale de l'industrie telle que définie par Statistique Canada. Par exemple, des organisations telles que Biotalent Canada peuvent représenter de manière disproportionnée certains secteurs (notamment la biotechnologie), risquant ainsi de fausser les résultats du sondage.
- **Représentation géographique** : Bien qu'il y ait des personnes-ressources issues de différentes provinces, la représentation de certaines régions (p. ex. les provinces de l'Atlantique et les territoires) semble limitée.
- **Chevauchement et doublons** : Certaines listes comportaient des chevauchements ou des doublons au niveau des contacts, ce qui a compliqué la représentativité globale de l'échantillon.

2. Biais de sélection : Étant donné que la transmission du sondage se fait par l'intermédiaire des bénéficiaires de financement et des employeurs, il y a un risque de biais de sélection. Les bénéficiaires peuvent recruter des participants plus faciles à joindre ou présentant des caractéristiques particulières (p. ex. ceux qui participent plus activement aux programmes des bénéficiaires de financement), ce qui pourrait donner lieu à un échantillon non représentatif.

Stratégie d'atténuation :

- Pour améliorer la représentativité de l'échantillon, les bénéficiaires ont été encouragés à sélectionner les participants au hasard ou à fournir une liste exhaustive.

3. Biais dans les réponses : Il est possible que des participants se soient sentis obligés de répondre d'une manière socialement acceptable, surtout parce que le sondage est distribué par des intermédiaires avec lesquels ils entretiennent déjà des relations.

Stratégie d'atténuation

- Pour éviter une telle situation, le sondage a été conçu de manière à garantir la confidentialité et l'anonymat; il indique clairement aux participants que leurs réponses ne seront pas communiquées aux bénéficiaires de financement. De plus, le langage utilisé dans le sondage a été soigneusement choisi pour être neutre et impartial.

4. Biais de non-réponse : Il y a un risque de biais de non-réponse, en raison notamment du recours à des intermédiaires pour la distribution du sondage. Il est possible que les participants ne se sentent pas suffisamment concernés ou motivés pour répondre au sondage.

Stratégie d'atténuation

- Des rappels ont été prévus et des incitations à participer ont été envisagées afin de réduire le biais de non-réponse.

5. Influence des intermédiaires : La présentation du sondage par les intermédiaires risque d'influencer involontairement les réponses des participants.

Stratégie d'atténuation

- Un modèle type de communication a été fourni à tous les intermédiaires afin de garantir une formulation uniforme et neutre du message relatif au sondage.

6. Faible taux de participation au sondage

Le sondage ciblait deux groupes : les nouveaux arrivants et les employeurs. Il a été distribué à une liste fournie par les bénéficiaires de financement du programme, constituée de 1 909 nouveaux arrivants et de 696 employeurs. Au total, nous avons reçu 203 réponses, dont 172 provenant de nouveaux arrivants et 31 d'employeurs.

Le taux de réponse au sondage auprès des employeurs est de 5 %, ce qui correspond aux faibles taux de réponse généralement observés dans les sondages menés auprès des employeurs à propos de la

RTCE. Par exemple, Damelang et coll. (2020) ont fait état d'un taux de réponse moyen global de 12,3 % lors d'un sondage expérimental sur la RTCE mené auprès d'employeurs.

Le taux de réponse des nouveaux arrivants n'est pas connu, puisque ce sont les employeurs qui ont participé au sondage qui avaient la tâche de le transmettre aux nouveaux arrivants. Le nombre total de bénéficiaires n'est pas encore connu. Les réponses en double ont été repérées et exclues du nombre final de sondages remplis. Pour repérer les doublons, nous avons d'abord vérifié les identifiants des utilisateurs, puis les adresses de courriel. En cas de doublon, nous avons conservé la réponse la plus récente.

A. Représentativité des employeurs dans le sondage

- La majorité des réponses au sondage proviennent de petits employeurs (80,6 %) et du secteur des soins de santé et de l'aide sociale (32,3 %). Les employeurs de taille moyenne et les grands employeurs ont peu répondu au sondage (9,7 % chacun).
- Sur le plan géographique, les réponses proviennent principalement de l'Ontario (51,6 %) et de la Colombie-Britannique (25,8 %), tandis que les autres régions sont sous-représentées, ce qui affecte la représentativité nationale.

B. Représentativité des nouveaux arrivants dans le sondage

- Les réponses au sondage auprès des nouveaux arrivants sont fortement concentrées dans le secteur des soins de santé et de l'aide sociale (67 %), et les autres secteurs sont peu représentés (principalement entre 1 et 6 %).
- Sur le plan géographique, les réponses sont concentrées en Ontario (77 %), et la participation des autres provinces est très faible.
- Pour ce qui est des professions, 46 % des répondants ont sélectionné « Autre » et 27 % n'ont pas sélectionné de réponse, ce qui ne permet pas de déterminer clairement les fonctions exercées.
- Sur le plan de la formation, 41 % des répondants sont titulaires d'un diplôme universitaire, alors que 27 % n'ont pas précisé leur niveau de scolarité.
- La majorité des répondants sont des femmes (62 %) et la répartition par âge est concentrée dans la tranche d'âge des 35 à 39 ans (32 %), avec une faible représentation des participants plus jeunes et plus âgés.

Stratégies d'atténuation

- Afin de remédier au faible taux de réponse et aux problèmes de représentativité, plusieurs sources de données ont été intégrées à l'évaluation. Les données administratives ont fourni des indications sur les résultats du programme. Les données qualitatives issues des groupes de discussion et des entrevues avec les employeurs et les nouveaux arrivants ont permis de compléter les résultats du sondage.

Annexe D : Écosystème des multiples intervenants clés du PRTCE

Les principaux intervenants concernés sont les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, les organismes de réglementation, les employeurs et les organisations fournissant des services aux immigrants. Le gouvernement fédéral (PRTCE) coordonne ses efforts avec les provinces afin d'harmoniser les politiques fédérales, de financer des initiatives et de soutenir la reconnaissance des titres de compétences.

Provinces et territoires

Les provinces et les territoires jouent un rôle clé dans la réglementation des professions (le plus souvent par l'intermédiaire d'organismes de réglementation indépendants dont les pouvoirs sont conférés par la loi), la supervision des normes de reconnaissance des titres de compétences et la gestion de la RTCE. Ils financent aussi des établissements d'enseignement afin qu'ils offrent des programmes de transition, apportent un soutien financier et facilitent l'intégration sur le marché du travail des PFE. De plus, les provinces élaborent des solutions personnalisées et offrent du financement visant à répondre aux besoins du marché du travail local.

Bénéficiaires de financement du PRTCE

Les bénéficiaires de financement du PRTCE comprennent les gouvernements provinciaux et territoriaux, des organismes de réglementation, des établissements d'enseignement, des organismes sans but lucratif et des employeurs. Ils collaborent avec des intervenants tels que les organismes de réglementation et les associations professionnelles pour aligner la reconnaissance des titres de compétences sur les besoins du marché du travail, les employeurs et les partenaires de l'industrie pour faciliter l'intégration au marché du travail grâce au mentorat et à la formation, ainsi que les établissements d'enseignement pour offrir des programmes de transition et de perfectionnement des compétences. Les organisations communautaires et les organismes d'aide à l'établissement fournissent des services de soutien aux PFE, tandis que les ministères et organismes fédéraux contribuent à l'harmonisation des services avec les stratégies nationales.

Employeurs

Les employeurs collaborent avec les bénéficiaires de financement pour intégrer les PFE au marché du travail. Ils peuvent recevoir un financement direct du PRTCE pour des initiatives dans des secteurs où la demande est forte tels que les soins de santé, les technologies de l'information et l'ingénierie. Les employeurs jouent un rôle essentiel dans le mentorat, la formation et l'intégration au marché du travail en général.

Nouveaux arrivants et professionnels formés à l'étranger

Les nouveaux arrivants et les PFE sont les utilisateurs finaux de cet écosystème. Ils suivent les processus de reconnaissance des titres de compétences et les parcours d'intégration et bénéficient du soutien fourni par les organisations financées par le PRTCE, les programmes provinciaux et territoriaux et les initiatives des employeurs.

Annexe E : Difficultés liées à l'établissement de rapports sur le rendement du programme

L'évaluation a mis en évidence plusieurs difficultés liées à l'établissement de rapports sur le programme, notamment en ce qui concerne l'utilité et l'exhaustivité de son profil de l'information sur le rendement (PIR) :

Défi	Description
Indicateurs axés sur les extrants	La majorité des suivis de données et des indicateurs du programme se concentrent sur les extrants (p. ex. nombre de réunions ou d'événements, nombre de demandeurs de prêts, nombre de nouveaux participants ayant reçu des services de soutien), qui ne permettent pas de saisir efficacement les résultats du programme ni de démontrer son efficacité globale. Par exemple, l'indicateur mesurant la coordination nationale recense le nombre d'événements organisés, mais ne donne pas d'information pour déterminer si cela a permis d'améliorer la coordination.
Défis en matière de suivi pour les projets d'amélioration des systèmes	Si les résultats immédiats et intermédiaires des prêts et des projets d'aide à l'emploi sont mesurés, il est difficile d'assurer le suivi de la contribution à long terme des projets d'amélioration des systèmes, d'autant plus que les résultats peuvent se concrétiser après la période de financement.
Difficultés quant à l'attribution du résultat final	Le programme se fonde sur l'écart entre le taux d'emploi des immigrants reçus et celui des personnes nées au Canada pour mesurer son résultat final. Cependant, cet indicateur est influencé par des facteurs externes qui ne sont pas du ressort du programme, ce qui fait en sorte qu'il est difficile d'isoler la contribution du programme à la réduction de cet écart.
Désagrégation des données limitée	Il n'existe pas de ventilation démographique détaillée des données du programme (p. ex. pays d'origine, diplôme obtenu, profession, niveau de scolarité et âge). Les données désagrégées sont essentielles pour comprendre comment les résultats du programme varient selon les différents groupes de participants et pour éclairer les améliorations à apporter au programme.

Afin de renforcer les rapports sur le rendement du programme et de mieux évaluer l'efficacité de ce dernier, des stratégies sont proposées :

Stratégie	Description
Mise au point d'indicateurs axés sur les résultats	Passer de mesures fondées sur les extrants à des indicateurs qui évaluent les résultats et les progrès réalisés pour atteindre les objectifs du programme. Par exemple, il faudrait établir des mesures permettant d'évaluer les améliorations apportées à la coordination nationale plutôt que de simplement compter le nombre de réunions organisées.
Renforcement de la mesure des projets d'amélioration du système	<p>En s'inspirant des pratiques exemplaires internationales, les approches suivantes peuvent aider à mieux mesurer les projets d'amélioration du système :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivi longitudinal de mise en œuvre : Mettre en place des mécanismes permettant de surveiller les changements apportés au système au fil du temps, tels que des améliorations concernant les délais de reconnaissance des titres de compétences, la collaboration entre les intervenants ou les résultats en matière d'emploi des participants. <ul style="list-style-type: none"> ○ Exemple : L'Allemagne a utilisé des sondages longitudinaux, tels que le German Socio-Economic Panel (SOEP), pour analyser l'intégration des immigrants sur le marché du travail. Une étude fondée sur les données du SOEP de 2013 à 2019 a examiné l'utilisation des prestations d'aide sociale par plus de 4 000 immigrants, fournissant ainsi des renseignements sur les trajectoires d'emploi après la migration (Pavlopoulos et coll., 2022).
Indicateurs améliorés pour les résultats du système	Mettre au point des indicateurs précis pour mesurer les incidences sur le système, comme la réduction des délais d'évaluation des titres de compétences, la participation accrue des organismes de réglementation ou la collaboration renforcée entre les intervenants.

Indicateurs peaufinés pour le résultat final	Compléter l'indicateur relatif à l'écart de taux d'emploi par des sources d'information supplémentaires (p. ex. sondages auprès des participants, suivi longitudinal) afin de mieux contextualiser et attribuer les incidences du programme sur les résultats en matière d'emploi.
Meilleure désagrégation des données	Recueillir et analyser les données sur les résultats du programme en fonction de variables socioéconomiques et démographiques clés, comme le pays d'origine, la profession, le niveau de scolarité et l'âge. Cela permettra de mieux comprendre les incidences du programme sur divers groupes de participants et de guider les améliorations ciblées.

8. Bibliographie

ActiveHistory.ca. (12 janvier 2021). Barriers to recognizing foreign credentials in Canada: How institutional inertia and pandemic pressures are impacting immigrant professionals. Tiré de <https://activehistory.ca/blog/2021/01/12/29623/>.

Affiliation of Multicultural Societies and Service Agencies of BC (AMSSA). (2021). Barriers to Employment for Immigrants and Refugees. Tiré de amssa.org.

Arnesen, P. (2024). How to recruit healthcare professionals. Tiré de paularnesen.com.

Bibliothèque du parlement. (2020). Reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger des immigrants. Service d'information et de recherche parlementaires, par L. Brosseau.

Bow Valley College (2024). The IHEP Pathway to Employment Program, by Bow Valley College and CRIEC. Tiré de criec.ca.

Cabinet de relations publiques NATIONAL. (2024). Le rôle croissant de l'IA comme pierre angulaire des soins de santé. Tiré de trends.national.ca.

Canada Newswire/CNW. (2024a). IRCC Settlement Program and Targeted Employment Strategy for Newcomers (TESN). Tiré de newswire.ca.

Canada Newswire/CNW. (2024b). Éliminer les obstacles à la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger : conférence sur les pratiques émergentes et exemplaires. Tiré de cic.gc.ca/CFP.

Canada Newswire/CNW. (2024c). Government of Canada invests in foreign credential recognition to address healthcare shortages. Tiré de cic.gc.ca/CFP.

Damelang, A., Ebersperger, S., & Stumpf, F. (2020). Foreign Credential Recognition and Immigrants' Chances of Being Hired for Skilled Jobs: Evidence from a Survey Experiment among Employers. *Social Forces*, 99(2), 648–672.

Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2022a). La relance économique en période d'incertitude et l'avenir du marché du travail.

Emploi et Développement social Canada. (s.d.). Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers. Tiré de cic.gc.ca/CFP.

Express Employment Professionals. (2021). Survey of 510 Canadian Hiring Decision-Makers.

FCRP Multilateral Forum and Provincial/Territorial Roundtable Agendas and Presentations on integration of Internationally Educated Health Professionals (IEHPs) in response to labour market demands and pandemic challenges.

Forum des ministres du marché du travail, plan stratégique de 2017-2020, Groupe de travail sur la mobilité et la reconnaissance des qualifications professionnelles, mandat et documents de base sur la reconnaissance professionnelle acquise à l'étranger.

Germany's Recognition Act: Federal Ministry of Education and Research (2019). Report on the Recognition Act 2019. Tiré de <https://www.bmbf.de>.

Germany's Stakeholder Involvement: CEDEFOP (2019). Germany: New Recognition Act. Tiré de <https://www.cedefop.europa.eu>.

Global News. (2024). Canada funding accelerates health-care accreditation amid labour shortages. Tiré de globalnews.ca.

Gouvernement de la Colombie-Britannique. (2023). Streamlining Foreign Credential Recognition to Address Labour Shortages. Tiré de <https://www.gov.bc.ca>.

Gouvernement du Canada (2024a). Technological Advancements in Healthcare Delivery. Tiré de <https://www.canada.ca>.

Gouvernement du Canada (2024b). Employer Supports for Internationally Trained Workers and Credential Recognition Programs. Tiré de <https://www.canada.ca>.

Gouvernement du Canada (2024c). Le gouvernement du Canada aide 6600 professionnels de la santé formés à l'étranger à travailler au Canada. Tiré de <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2024/01/le-gouvernement-du-canada-aide-6600-professionnels-de-la-sante-formes-a-letranger-a-travailler-au-canada.html>.

Gouvernement du Canada. (2019). Document d'information : Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers. Tiré de <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2019/05/Programme-de-reconnaissance-des-titres-de-competences-etranagers.html>.

Gouvernement du Canada. (2023a). Language Training for Newcomers. Tiré de [canada.ca](https://www.canada.ca).

Gouvernement du Canada. (2023b). Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers. Tiré de [canada.ca](https://www.canada.ca).

Gouvernement du Canada. (2023c). Federal-Provincial Dynamics in Public Services. Tiré de [canada.ca](https://www.canada.ca).

Gouvernement du Canada. (2024d). Aider des professionnels de la santé formés à l'étranger à travailler au Canada Tiré de canada.ca.

Gouvernement du Canada. (2024e). Refugee Skills Development Pilot Program. Tiré de canada.ca.

Gouvernement du Canada. (2024f). Initiatives to Support Internationally Trained Workers through Targeted Training and Upskilling Programs. Tiré de canada.ca.

Gouvernement du Canada. (2024g). Comblent les pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs clés comme les soins de santé, la construction et le transport : les travailleurs occupant 16 nouvelles professions sont maintenant admissibles à la résidence permanente. Tiré de <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2022/11/comblent-les-penuries-de-main-duvre-dans-des-secteurs-cls-comme-les-soins-de-sante-la-construction-et-le-transport-les-travailleurs-occupant-16nouv.html>.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2023). Employer Support for Hiring Newcomers. Tiré de canada.ca.

Infographie des prêts du PRTCE, résultats en date du deuxième trimestre de 2022 à 2023. Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE). (2022).

Insight. (2023). Tech's Role in Solving Healthcare Labour Shortages. Tiré de https://www.insight.com/en_US/content-and-resources/2023/techs-role-in-solving-healthcare-labour-shortages.html.

Institut canadien d'information sur la santé. (2023). Suivi des mesures liées au milieu de travail. Tiré de <https://www.cihi.ca/fr/etat-de-la-main-doeuvre-de-la-sante-au-canada-2022/suivi-des-mesures-liees-au-milieu-de-travail>.

Institut de recherche en politiques publiques (IRPP). (2021).

KPMG Business Outlook Poll. (2021). Employers' Strategies to Address Labour Shortages.

Le Conference Board of Canada. (2022). Counting on Immigration: Assessing COVID-19's Impact and Planning for the Future.

Le Conference Board of Canada. (2022). Supporting the Integration of Immigrants and Refugees. Tiré de conferenceboard.ca.

Mondaq (2023). Foreign Credentials to Be Recognized in An Effort to Relieve Labour Shortage. Tiré de <https://www.mondaq.com/canada/employee-rights-labour-relations/1485828/foreign-credentials-to-be-recognized-in-an-effort-to-relieve-labour-shortage>.

National Observer. (2024). Federal Warnings on Immigration and Housing Costs. Tiré de nationalobserver.com.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2021) : « Evaluation Guidelines: Understanding the Impact of Public Policies and Programs. » Disponible dans les publications de l'OCDE Publications.

Pavlopoulos, D., Papapanagos, H., Kanas, A., & Wolbers, M. (2022). Determinants of welfare benefit use of immigrant groups: Evidence from Germany. *BMC Public Health*, 22, Article 2284.

Perspective McGill. (2023). Internationally Educated Health Professionals in Canada: A Solution to the Healthcare Workforce Crisis. Tiré de www.perspectivesmcgill.com

Randstad Canada. (2024). Trends in healthcare jobs and labour market in Canada. Tiré de randstad.ca.

Randstad Canada. (2024b). Labour Shortages and Recruitment Challenges in Canada

Reuters. (2024). Canada Tightens Rules for Temporary Residents Amid Housing Crisis. Tiré de reuters.com.

Salle de presse Ontario (2023). L'Ontario interdira d'exiger une expérience professionnelle canadienne dans les offres d'emploi. Tiré de <https://news.ontario.ca/fr/release/1003798/ontario-interdira-dexiger-une-experience-professionnelle-canadienne-dans-les-offres-demploi>.

Skills for Change. (2021). Employer Challenges in Integrating Newcomers. Tiré de skillsforchange.org.

Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL). (2022). Housing Experiences of Newcomers in Canada. Tiré de cmhc-schl.gc.ca.

Statistique Canada. (2021). Postes vacants, deuxième trimestre de 2021. Tiré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210921/dq210921a-fra.htm>.

Statistique Canada. (2023a). Enquête sur la population active, juillet 2023. Tiré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230804/dq230804a-fra.htm>.

Statistique Canada. (2023b). Le taux de chômage par province et territoire, décembre 2023. Tiré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240105/mc-a001-fra.htm>.

Statistique Canada. (2023c). Taux de chômage : comparaison des niveaux révisés et non révisés, données désaisonnalisées, de janvier 2021 à décembre 2023. Tiré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240129/cg-c002-fra.htm>.

Statistique Canada. (2023d). Qualité de l'emploi et dynamique sur le marché du travail des travailleurs de la santé. Tiré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00007-fra.htm>.

Trading Economics. (2024). Canada Unemployment rate. Tiré de <https://tradingeconomics.com/canada/unemployment-rate>.

YWCA Metro Vancouver (2024). Health Connect. Tiré de ywcavan.org.