

---

Accord sur  
le commerce intérieur



## Chapitre 7

### Mobilité de la main-d'œuvre

août 2009

FORUM DES MINISTRES  
DU MARCHÉ DU TRAVAIL

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



---

## **Accord sur le commerce intérieur**

### **Chapitre sept**

### **Mobilité de la main-d'œuvre**

#### **Article 700 : Application des règles générales**

1. Les articles 404 (Objectifs légitimes) et 405 (Conciliation) ne s'appliquent pas au présent chapitre.
2. Il est entendu que les articles 400 (Application), 401 (Non-discrimination réciproque), 402 (Droit d'entrée et de sortie), 403 (Absence d'obstacles) et 406 (Transparence) s'appliquent au présent chapitre.
3. Aux fins des articles 401 (Non-discrimination réciproque), 402 (Droit d'entrée et de sortie) et 403 (Absence d'obstacles), tout renvoi fait dans ces articles à l'article 404 (Objectifs légitimes) sera interprété comme un renvoi à l'article 708.

#### **Article 701 : Objet**

Le présent chapitre a pour objet d'éliminer ou de réduire les mesures adoptées ou maintenues par les Parties et qui restreignent ou entravent la mobilité de la main-d'œuvre au Canada et, en particulier, de permettre à tout travailleur accrédité pour exercer un métier ou une profession par un organisme de réglementation d'une Partie d'être reconnu comme qualifié par l'ensemble des autres Parties pour exercer ce métier ou cette profession.

#### **Article 702 : Portée et champ d'application**

1. Le présent chapitre s'applique aux mesures adoptées ou maintenues par une Partie concernant :
  - (a) les exigences de résidence applicables aux travailleurs en tant que condition d'accès à des occasions d'emplois ou de reconnaissance professionnelle se rapportant au métier ou à la profession du travailleur;
  - (b) les exigences en matière de reconnaissance professionnelle, autres que les exigences de résidence, applicables aux travailleurs en vue de l'exercice d'un métier ou d'une profession ou de l'utilisation d'un titre réservé;
  - (c) les normes professionnelles.
2. Le présent chapitre ne vise pas :
  - (a) les mesures à caractère social, expression qui s'entend notamment des divers codes du travail et normes du travail, des régimes de salaire minimum, des périodes d'admissibilité à l'assurance-emploi et des prestations d'aide sociale;
  - (b) les mesures du Québec se rapportant aux exigences linguistiques.

---

## Article 703 : Étendue des obligations

1. Pour l'application des alinéas 102(1)b) et c) (Étendue des obligations), chaque Partie doit, par des mesures appropriées, assurer le respect des dispositions du présent chapitre :
  - (a) par ses administrations régionales, locales, de district et autres formes d'administration municipale;
  - (b) par ses autres organismes gouvernementaux et par les organismes non gouvernementaux qui exercent des pouvoirs délégués par la loi.
2. Chaque Partie s'efforce, par des mesures appropriées, d'assurer le respect des dispositions du présent chapitre par des organismes non gouvernementaux autres que ceux qui exercent des pouvoirs délégués par la loi.

## Article 704 : Relation avec d'autres accords

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

## Article 705 : Exigences en matière de résidence

1. Sous réserve de l'article 708, les Parties ne peuvent obliger un travailleur d'une Partie à résider sur leur territoire en tant que condition visant, selon le cas :
  - (a) l'admissibilité à l'emploi;
  - (b) la reconnaissance professionnelle se rapportant au métier ou à la profession du travailleur.
2. Pour ce qui est du gouvernement fédéral, l'alinéa 1a) signifie que, sous réserve de l'article 708, il ne peut obliger un travailleur d'une autre Partie à résider dans une province ou un territoire donné en tant que condition d'admissibilité à l'embauche, dans un processus de nomination ou d'embauche externe, à des fins de nomination ou d'embauche à un poste ou un emploi :
  - (a) dans des ministères de la fonction publique fédérale, des établissements publics, des sociétés d'État, des organismes distincts et autres secteurs de l'administration publique énumérés aux annexes I à VI de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, Lois révisées du Canada, chapitre F-10, avec ses modifications successives,
  - (b) dans d'autres sociétés d'État, définies à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, Lois révisées du Canada, chapitre F-10, avec ses modifications successives, qui ne sont pas visées par l'alinéa a).

---

## Article 706 : Reconnaissance professionnelle des travailleurs

1. Sous réserve des paragraphes 2, 3, 4 et 6 et de l'article 708, tout travailleur accrédité par un organisme de réglementation d'une Partie pour exercer une profession ou un métier doit, au moment de la demande, être accrédité pour exercer cette profession ou ce métier par toute autre Partie qui réglemente cette profession ou ce métier sans autre exigence significative de formation supplémentaire, d'expérience, d'examens ou d'évaluation dans le cadre de cette procédure de reconnaissance professionnelle.
2. Sous réserve des paragraphes 3 et 4, et de l'article 708, chaque Partie reconnaît tout travailleur titulaire, pour une province ou un territoire, d'une accréditation portant la mention Sceau rouge, conformément au Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, comme étant qualifié pour exercer le métier visé par cette accréditation.
3. Il est entendu qu'un organisme de réglementation compétent d'une Partie peut, comme condition de reconnaissance professionnelle de tout travailleur visé aux paragraphes 1 ou 2, imposer des exigences à ce travailleur (autres que des exigences significatives de formation supplémentaire, d'expérience, d'examens ou d'évaluation), y compris:
  - (a) acquitter des frais liés à la demande ou à son traitement;
  - (b) obtenir une assurance, une protection contre la faute professionnelle ou une protection semblable;
  - (c) déposer un cautionnement;
  - (d) faire l'objet d'une vérification d'antécédents judiciaires;
  - (e) démontrer son intégrité;
  - (f) démontrer une connaissance des mesures maintenues par cette Partie et applicables à l'exercice de ce métier ou de cette profession sur son territoire;
  - (g) produire un certificat, une lettre ou une autre preuve, émis par l'organisme de réglementation de chaque territoire où le travailleur est actuellement accrédité, confirmant ainsi que sa reconnaissance professionnelle est en règle dans ce territoire;

à condition que :

- (h) sous réserve de l'alinéa (5)c), chacune des exigences énoncées dans les alinéas a) à f) soit identique ou très similaire, mais pas plus onéreuse que celle imposée par l'organisme de réglementation aux travailleurs de son territoire, dans le cadre de la procédure normale de reconnaissance professionnelle;
- (i) chacune de ces exigences ne constitue pas une restriction déguisée à la mobilité de la main-d'œuvre.

- 
4. Aucune disposition des paragraphes 1 ou 2 ne limite la capacité d'un organisme de réglementation d'une Partie de faire ce qui suit :
- (a) refuser d'accréditer un travailleur ou imposer des modalités, conditions ou restrictions à sa capacité d'exercer là où cette mesure est jugée nécessaire pour protéger l'intérêt du public, à la suite de plaintes ou de procédures disciplinaires ou criminelles concernant les compétences, le comportement ou l'intégrité de ce travailleur dans toute autre province ou territoire;
  - (b) imposer de la formation, de l'expérience, des examens ou des évaluations supplémentaires en tant que condition de reconnaissance professionnelle quand une personne n'a pas exercé la profession ou le métier depuis une période de temps déterminée;
  - (c) demander au travailleur de démontrer un niveau de compétence en anglais ou en français comme condition de reconnaissance professionnelle lorsqu'une exigence équivalente de compétence linguistique n'a pas été imposée au travailleur, et remplie par celui-ci, comme condition de reconnaissance professionnelle du travailleur dans sa province ou son territoire d'accréditation actuel;
  - (d) déterminer si, pour une limite, restriction ou condition d'exercice imposée à un travailleur dans la province ou le territoire où il a reçu sa reconnaissance professionnelle actuelle, il existe une limite, restriction ou condition équivalente qui peut être imposée par l'organisme de réglementation à un travailleur sur son territoire et imposer une limite, restriction ou condition d'exercice à la reconnaissance professionnelle du travailleur ou, lorsque l'organisme de réglementation n'a pas prévu l'application d'une reconnaissance professionnelle limitée, restreinte ou conditionnelle, refuser d'accréditer le travailleur;

à condition que :

- (e) chacune de ces mesures soit identique ou très similaire, mais pas plus onéreuse que celles imposées par l'organisme de réglementation compétent aux travailleurs de son territoire;
  - (f) la mesure ne constitue pas une restriction déguisée à la mobilité de la main-d'œuvre.
5. Sous réserve de l'article 708, chaque Partie s'assure que les mesures qu'elle adopte ou maintient en matière de reconnaissance professionnelle des travailleurs d'une autre Partie:
- (a) sont publiées sur le site Web de l'organisme de réglementation pertinent ou facilement accessibles sur un site Web de la Partie;
  - (b) entraînent une reconnaissance professionnelle rapide;
  - (c) sous réserve des frais excédentaires réels, n'imposent pas de droits ou autres frais plus élevés que ceux imposés à ses propres travailleurs.
6. Lorsqu'un travailleur est accrédité pour exercer un métier ou une profession par un organisme de réglementation d'une Partie, aucune disposition du présent article n'empêche un organisme de réglementation d'une autre Partie de lui permettre d'exercer ce métier ou cette profession sur son territoire, sans autre forme de reconnaissance professionnelle.

---

## Article 707 : Normes professionnelles

1. Chaque Partie peut adopter ou maintenir des normes professionnelles et, ce faisant, fixer le niveau de protection qu'elle juge approprié dans les circonstances. Les Parties conviennent, le cas échéant et dans la mesure du possible, de prendre des mesures pour concilier leurs normes professionnelles.
2. Suivant le paragraphe 1, chaque Partie adopte, le cas échéant et dans la mesure du possible, ses normes professionnelles en fonction des normes interprovinciales communes, notamment les normes professionnelles élaborées dans le cadre du Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, ou des normes internationales. Les Parties réitèrent leur engagement soutenu envers le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, y compris le recours aux analyses nationales de professions, comme étant une approche éprouvée pour mettre en place des normes interprovinciales communes pour les métiers.
3. Si des normes professionnelles n'ont pas été établies sur le territoire d'une Partie relativement à une profession ou à un métier donné, mais qu'elles existent sur le territoire d'autres Parties, et que la Partie où il n'existe pas de normes entend en élaborer, elle doit le faire de manière à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre. La Partie qui entend élaborer ces normes avise les autres Parties de son intention et leur donne l'occasion de formuler des commentaires lors de l'élaboration de ces normes.
4. S'il n'existe pas de normes professionnelles sur le territoire d'une des Parties relativement à un métier ou à une profession et que la Partie estime nécessaire d'établir des normes professionnelles pour ce métier ou cette profession, les Parties conviennent que ces nouvelles normes professionnelles doivent être élaborées de manière à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre. La Partie qui entend élaborer de nouvelles normes avise les autres Parties de son intention et leur donne l'occasion de formuler des commentaires lors de l'élaboration de ces normes.
5. Si une Partie estime nécessaire d'apporter des modifications à toute norme professionnelle relativement à un métier ou à une profession, les Parties conviennent que la modification de ces normes professionnelles se fait de manière à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre. La Partie qui entend apporter ces modifications avise les autres Parties de son intention et leur donne l'occasion de formuler des commentaires sur les modifications de ces normes.

## Article 708 : Objectifs légitimes

1. Lorsqu'il est établi qu'une mesure relevant de la portée et du champ d'application du présent chapitre est incompatible avec les articles 401, 402, 403, 705 ou les paragraphes 1, 2 ou 5 de l'article 706, cette mesure est néanmoins permise en vertu du présent chapitre si les conditions suivantes sont réunies :
  - (a) la mesure a pour objet la réalisation d'un objectif légitime;
  - (b) la mesure ne restreint pas la mobilité de la main-d'œuvre plus qu'il n'est nécessaire pour réaliser cet objectif légitime;
  - (c) la mesure ne crée pas une restriction déguisée de la mobilité de la main-d'œuvre.

- 
2. Il est entendu qu'aux fins de l'application de l'alinéa (1)b) de l'article 708 aux paragraphes 1, 2, ou 5 de l'article 706, la simple différence entre les exigences en matière de reconnaissance professionnelle d'une Partie touchant les titres de compétence, l'éducation, la formation, l'expérience, les méthodes d'examen ou d'évaluation et celles de toute autre Partie ne suffit pas, en soi, à justifier, pour respecter un objectif légitime, d'imposer des exigences supplémentaires en matière d'éducation, de formation ou d'expérience, ou un examen ou une évaluation. Si la différence porte sur les titres de compétence, l'éducation, la formation ou l'expérience, la Partie qui cherche à imposer une exigence supplémentaire doit être en mesure de démontrer que cette différence entraîne une lacune réelle et significative dans une compétence, un domaine de connaissances ou une aptitude. Par exemple, l'imposition d'une exigence en matière de formation, d'éducation ou d'expérience supplémentaire peut être justifiée en vertu de l'alinéa (1)b) lorsqu'une Partie est en mesure de démontrer :
    - (a) l'existence d'une différence significative entre le champ d'exercice d'une profession ou d'un métier pour lequel le travailleur cherche à être accrédité dans son territoire, et le champ d'exercice de la profession ou du métier pour lequel le travailleur a été accrédité par l'organisme de réglementation d'une autre Partie;
    - (b) en raison de cette différence, le travailleur n'a pas la compétence, les connaissances dans un domaine ou l'aptitude nécessaires pour exercer dans le champ de pratique de la profession ou du métier pour lequel le travailleur cherche à être accrédité.
  3. Lorsqu'une Partie adopte ou maintient une mesure en vertu du paragraphe 1, elle doit donner un avis écrit de cette mesure au Forum, en respectant la forme et le contenu jugés appropriés par ce dernier. L'avis doit préciser le motif à l'appui de la mesure et la durée prévue de son application.
  4. Le Forum élabore et met en œuvre un cadre visant à permettre aux Parties d'établir une liste des mesures particulières prises en vertu du paragraphe 1 et à l'égard desquelles l'avis prévu au paragraphe 3 a été donné au Forum. Le Forum affiche cette liste sur un site Web public.

## **Article 709 : Mise en œuvre, application et évaluation**

1. Le Forum est chargé du mandat suivant :

- (a) promouvoir la mise en œuvre et le respect continu du présent chapitre et élaborer un ou des plans de travail se rattachant aux objectifs de ce chapitre;
- (b) élaborer et mettre en œuvre le cadre d'application de l'article 707;
- (c) élaborer des avis en respectant la forme et le contenu prévus au paragraphe 3 de l'article 708;
- (d) élaborer et mettre en œuvre le cadre de publication des mesures prévues au paragraphe 4 de l'article 708;
- (e) préparer un rapport annuel sur l'application du présent chapitre et le présenter au Comité.

- 
2. Le rapport annuel prévu à l'alinéa 1e) doit comporter les renseignements suivants :
    - (a) une évaluation de l'efficacité des dispositions du présent chapitre, y compris l'examen de toute conséquence négative imprévue, avec des recommandations pertinentes en vue de régler les problèmes soulevés dans l'évaluation, notamment les modifications qui devraient être apportées au présent chapitre;
    - (b) la liste des mesures à l'égard desquelles l'avis prévu au paragraphe 3 de l'article 708 a été donné, ainsi que la description des justifications invoquées à l'égard de ces mesures et la durée d'application prévue de celles-ci;
    - (c) un résumé des différends qui ont surgi entre les Parties durant l'année relativement à l'interprétation ou à l'application du présent chapitre et les résultats des consultations ou autres procédures de règlement des différends auxquelles les Parties concernées ont décidé de recourir.
  3. Le Forum peut constituer les comités qu'il estime nécessaires pour l'aider dans la mise en œuvre de tout plan de travail. Ces comités peuvent être composés de représentants des Parties et, s'il y a lieu, d'organismes de réglementation ou d'autres organismes non gouvernementaux et groupes d'intérêts concernés.

### Article 710 : Consultations et règlement des différends

Les dispositions du chapitre dix-sept s'appliquent aux consultations et au règlement des différends relevant du présent chapitre.

### Article 711 : Définitions

1. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent chapitre.

« **accrédité** » Le fait qu'un travailleur soit titulaire d'un certificat, d'une autorisation d'exercer, d'une immatriculation ou de toute autre reconnaissance professionnelle officielle accordé par l'organisme de réglementation d'une Partie, attestant que le travailleur est qualifié et, s'il y a lieu, est autorisé à exercer une profession ou un métier donné ou à utiliser un titre réservé sur le territoire de la Partie. Il est entendu que le terme « accrédité » ne comprend pas uniquement l'expérience de travail dans une profession ou un métier donné, acquise sur le territoire d'une Partie où la reconnaissance professionnelle n'est pas exigée pour exercer ce métier ou de cette profession.

« **analyse nationale de professions** » Le document produit dans le cadre du Programme des normes interprovinciales Sceau rouge qui décrit les tâches principales et sous-jacentes exécutées par un travailleur dans un métier donné.

« **Forum** » Le Forum des ministres du marché du travail.

---

« **objectif légitime** » S'entend de l'un ou de plusieurs des objectifs suivants poursuivis sur le territoire d'une Partie :

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

« **métier ou profession** » Ensemble d'emplois qui, sous réserve de certaines différences, sont semblables du point de vue des tâches ou fonctions principales ou du point de vue du genre de travail exécuté.

« **norme professionnelle** » Les aptitudes, les connaissances et les compétences requises pour exercer un métier ou une profession, telles qu'elles sont établies par un organisme de réglementation d'une Partie et en fonction desquelles sont évaluées les qualifications d'une personne désirant exercer ce métier ou cette profession.

« **organisme de réglementation d'une Partie** » Ministère ou organisme gouvernemental semblable d'une Partie ou organisme non gouvernemental qui exerce des pouvoirs délégués par la loi.

« **organisme non gouvernemental** » Sont compris parmi les organismes non gouvernementaux – qui exercent ou non des pouvoirs qui lui sont délégués par la loi - les associations et ordres professionnels, les hôpitaux, les dispensaires, les établissements de soins de longue durée, les cliniques et tout autre organisme dispensant des services ou des soins de santé, les organismes de réglementation des professions, les conseils scolaires, les universités, les collèges et tout autre établissement d'enseignement ou de formation, les syndicats et les associations industrielles.

« **organisme non gouvernemental qui exerce des pouvoirs délégués par la loi** » Tout organisme non-gouvernemental auquel une loi provinciale ou fédérale a délégué le pouvoir d'établir ou d'appliquer des mesures se rapportant aux sujets suivants :

- a) l'établissement de normes professionnelles ou des exigences relatives à la reconnaissance professionnelle;
- b) l'évaluation des qualifications des travailleurs en fonction des normes professionnelles ou des exigences en matière de reconnaissance professionnelle établies;
- c) la reconnaissance officielle du fait qu'une personne satisfait aux normes professionnelles ou aux exigences en matière de reconnaissance professionnelle établies.

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

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

---

Accord sur  
le commerce intérieur



# Lignes directrices

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

août 2009

FORUM DES MINISTRES  
DU MARCHÉ DU TRAVAIL

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



---

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

Les Lignes directrices ne constituent pas une interprétation légale du nouveau chapitre 7 de l'ACI.

---

## Objet des lignes directrices

Le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) est heureux de présenter les *Lignes directrices pour satisfaire aux exigences du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre* de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI).

Cette publication s'adresse aux organismes canadiens de réglementation, gouvernementaux ou non gouvernementaux, qui exercent des pouvoirs délégués par la loi pour créer ou appliquer des exigences en matière de reconnaissance professionnelle dans un métier ou une profession réglementé. Elle a pour but de les aider à comprendre le chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre de l'ACI et à se conformer aux obligations énoncées. À titre de ministres chargés de superviser la mise en œuvre du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre pour le compte des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, nous croyons que ces lignes directrices aideront les gouvernements et les autorités de réglementation à éliminer ou à réduire les mesures qui limitent ou entravent la mobilité de la main-d'œuvre.

Ces lignes directrices ont été élaborées par le Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre, un comité de fonctionnaires mis sur pied par le FMMT. Une liste à jour des personnes-ressources des provinces et des territoires en matière de mobilité de la main-d'œuvre figure sur le site [www.ait-aci.ca](http://www.ait-aci.ca).

Ces lignes directrices présentent les exigences du chapitre et proposent différentes approches que les gouvernements, les organismes de réglementation et les autres groupes concernés peuvent adopter pour examiner leurs pratiques et apporter tout changement nécessaire pour assurer leur conformité au chapitre. L'objectif global est de garantir que les travailleurs qui sont accrédités dans une province ou un territoire voient leur accréditation, donc leurs compétences, connaissances et habiletés, reconnues dans d'autres juridictions canadiennes.

---

## Tables des matières

<b>Partie I</b>	<b>Introduction.....</b>	<b>16</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contexte</li><li>• Résumé des modifications</li><li>• Chapitre 7: principes fondamentaux</li></ul>	
<b>Partie II</b>	<b>Articles préliminaires du chapitre 7 (articles 700 à 704).....</b>	<b>19</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Règles générales</li><li>• Objet</li><li>• Portée et champ d'application</li><li>• Étendue des obligations<ul style="list-style-type: none"><li>▪ À qui incombe la responsabilité de mettre en œuvre le chapitre 7?</li></ul></li><li>• Relation avec d'autres accords</li></ul>	
<b>Partie III</b>	<b>Exigences en matière de résidence (article 705) .....</b>	<b>24</b>
<b>Partie IV</b>	<b>Reconnaissance des qualifications professionnelles (article 706).....</b>	<b>26</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reconnaissance des travailleurs accrédités dans une autre province ou un autre territoire du Canada</li><li>• Qu'entend-on par exigence significative?</li><li>• Exigences supplémentaires autorisées pour la reconnaissance professionnelle</li><li>• Limites, restrictions, conditions ou refus autorisés en matière de reconnaissance professionnelle</li><li>• Principes généraux de reconnaissance professionnelle énoncés dans le chapitre 7</li><li>• Exigences subséquentes à la reconnaissance professionnelle</li><li>• Nouveau certificat ou reconnaissance d'un certificat existant</li></ul>	
<b>Partie V</b>	<b>Normes professionnelles (article 707) .....</b>	<b>32</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Adoption de normes professionnelles en fonction des normes interprovinciales communes ou de normes internationales</li><li>• Avis concernant l'élaboration de nouvelles normes professionnelles ou la modification des normes existantes</li></ul>	
<b>Partie VI</b>	<b>Exceptions à la mobilité de la main-d'œuvre (article 708 : objectifs légitimes)...</b>	<b>34</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Admissibilité d'une mesure d'exception à la mobilité de la main-d'œuvre</li><li>• Justification</li><li>• Marche à suivre pour maintenir une exception</li><li>• Avis concernant une exception approuvée par un gouvernement</li></ul>	
<b>Annexe I :</b>	<b>Avis de dérogation en vue de réaliser un objectif légitime.....</b>	<b>37</b>

---

## Partie I

### Introduction

#### Contexte

En signant l'Accord sur le commerce intérieur (ACI), en 1994, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont convenu d'éliminer les obstacles interprovinciaux superflus à la libre circulation des travailleurs, des biens, des services et des investissements.

Le chapitre 7 de l'ACI est une entente qui vise à garantir la mobilité intégrale des travailleurs qui exercent des métiers et professions réglementés au Canada. Le droit qu'a chaque province et territoire d'adopter des normes professionnelles et, par le fait même, d'assurer la protection du public à un niveau qu'elle juge approprié a donné naissance, au fil des ans, à une variété d'outils d'évaluation ou d'exigences de reconnaissance professionnelle et de qualification pour les mêmes métiers et professions réglementés partout au Canada. Bien que l'adoption de normes professionnelles soit indéniablement importante pour protéger le public, les consommateurs et l'environnement, les provinces et les territoires ont constaté que les exigences divergentes au chapitre de la reconnaissance professionnelle ont engendré l'effet secondaire de limiter la mobilité des travailleurs accrédités dans ces métiers et professions.

Vers la fin de 2008 et le début de 2009, le Forum des ministres du marché du travail (FMMT), le Comité sur le commerce intérieur et les premiers ministres ont approuvé des modifications au chapitre 7 qui en font un outil plus précis et plus efficace pour assurer la mobilité de la main-d'œuvre dans les métiers et professions réglementés. Le gouvernement fédéral fait aussi partie des signataires de l'ACI et entérine le nouveau chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre.

#### Résumé des modifications

##### *Qu'est-ce qui a changé?*

Le chapitre modifié met davantage l'accent sur la reconnaissance des travailleurs accrédités dans l'ensemble des provinces et territoires et sur l'adoption de normes interprovinciales/interterritoriales communes, lorsqu'il est possible et pertinent de le faire. Il stipule que les provinces et territoires doivent maintenant reconnaître, sur présentation d'une demande à cet effet, les qualifications d'un travailleur accrédité dans une autre province ou un autre territoire, sous réserve d'exigences additionnelles imposées en vertu des articles 706.3 et 706.4 ou jugées nécessaires pour atteindre un objectif légitime. La protection de la santé ou de la sécurité du public et la protection de l'environnement font partie des objectifs considérés comme légitimes. Une liste complète des objectifs légitimes est fournie à la partie VI des présentes lignes directrices. Le chapitre met davantage l'accent sur la transparence en rendant obligatoire la diffusion des exigences supplémentaires que doivent remplir les candidats pour obtenir la reconnaissance professionnelle de la province ou du territoire où ils désirent travailler. Il concrétise l'engagement des Parties et précise les mesures à prendre en vue d'éliminer ou de réduire les dispositions qui entravent la mobilité de la main-d'œuvre.

Depuis 1994, les organismes de réglementation des professions et d'autres intervenants ont pris volontairement des mesures pour se conformer aux obligations imposées par le chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre. Même si un grand nombre d'efforts très valables ont été déployés pour établir les conditions de reconnaissance professionnelle, certains obstacles continuent d'entraver la mobilité de la main-d'œuvre.

---

Les provinces et territoires ont donc convenu que le délai d'abord jugé raisonnable pour se conformer à ces obligations, soit 15 ans, avait expiré. La conformité est désormais obligatoire.

Chaque gouvernement doit maintenant veiller à ce que ses administrations régionales et municipales, ainsi que les organismes de réglementation (gouvernementaux et non gouvernementaux) auxquels l'assemblée législative a délégué des pouvoirs en matière de reconnaissance professionnelle des travailleurs, se conforment aux obligations imposées dans le chapitre.

### ***Résumé des obligations du chapitre 7***

L'article 700 décrit les articles du chapitre 4 (*Règles générales*) de l'ACI qui s'appliquent ou ne s'appliquent pas au chapitre 7.

L'article 701 précise l'objectif global du chapitre 7, soit « d'éliminer ou de réduire les mesures adoptées ou maintenues par les Parties et qui restreignent ou entravent la mobilité de la main-d'œuvre au Canada et, en particulier, de permettre à tout travailleur accrédité pour exercer un métier ou une profession par un organisme de réglementation d'une Partie d'être reconnu comme qualifié par l'ensemble des autres Parties pour exercer ce métier ou cette profession ».

L'article 702 décrit la portée et le champ d'application du chapitre 7. Le chapitre traite des types suivants de mesures adoptées par un gouvernement : exigences en matière de résidence, exigences en matière de reconnaissance professionnelle et normes professionnelles. Des articles subséquents du chapitre 7 abordent ces dispositions en détail. L'article 702 stipule de surcroît que le chapitre 7 ne s'applique pas aux mesures à caractère social (des exemples y sont énumérées), ni aux mesures du Québec se rapportant aux exigences linguistiques.

Dispositions supplémentaires du chapitre 7 modifié :

- Conformément à l'article 705 du chapitre, les Parties ne peuvent obliger un travailleur d'une Partie à résider sur leur territoire en tant que condition visant l'admissibilité à l'emploi ou la reconnaissance professionnelle se rapportant au métier ou à la profession du travailleur.
- Sous réserve des exceptions citées ci-après, tout travailleur accrédité par un organisme de réglementation d'une province ou d'un territoire pour exercer une profession ou un métier sera accrédité pour exercer cette profession ou ce métier par les autres provinces et territoires où il en fait la demande. (Paragraphe 706.1)
- La reconnaissance professionnelle doit être accordée avec célérité, sans exigences supplémentaires significatives de formation, d'expérience, d'examens ou d'évaluation. (Paragraphe 706.1 et 706.5)
- Tout en conservant leur droit d'adopter des normes professionnelles et, ce faisant, de fixer le niveau de protection du public qu'ils jugent approprié, les provinces et territoires conviennent d'examiner leurs mesures et de réduire ou d'éliminer les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre. Au moment de modifier ou de créer une norme, les provinces et territoires adopteront, le cas échéant et dans la mesure du possible, des dispositions basées sur des normes professionnelles interprovinciales communes ou qui, pour le moins, favorisent la mobilité de la main-d'œuvre. Toute province ou tout territoire qui entend introduire de nouvelles normes ou apporter des modifications à des normes existantes avisera les autres provinces et territoires de son intention et leur donnera l'occasion de formuler des commentaires sur les normes proposées ou révisées. (Article 707)

- 
- Les provinces et territoires réitèrent leur engagement envers le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge comme moyen éprouvé de mettre en place des normes interprovinciales communes pour les métiers. (Paragraphe 706.2 et 707.2)
  - L'article 706 stipule que les provinces et territoires peuvent imposer certaines exigences comme conditions de la reconnaissance professionnelle et, dans des circonstances particulières, peuvent imposer des restrictions, limites et conditions à l'accréditation ou encore refuser d'accréditer un travailleur.
  - Des exceptions à l'obligation qui incombe aux organismes de réglementation d'accorder une accréditation professionnelle à un travailleur déjà accrédité dans sa province ou son territoire d'origine sans imposer d'exigence significative supplémentaire en matière de formation, d'expérience, d'examen ou d'évaluation, sont autorisées s'il peut être clairement établi qu'elles visent un objectif légitime (article 708). La sécurité publique et la protection des consommateurs sont des exemples d'objectifs légitimes. Toute exception justifiée par la poursuite d'un objectif légitime doit être approuvée par le gouvernement qui la maintient, ne doit pas restreindre la mobilité de la main-d'œuvre plus qu'il n'est nécessaire et ne doit pas constituer une restriction déguisée de la mobilité de la main-d'œuvre. Les exceptions approuvées en vertu d'un objectif légitime doivent être publiées sur le site Web du Comité sur le commerce intérieur.
  - Conformément à l'article 709, le Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre préparera un rapport annuel sur la mise en œuvre du chapitre 7 au nom du FMMT. Ce rapport examinera entre autres l'ampleur de la mobilité de la main-d'œuvre pour chaque métier et profession. Il fournira également une évaluation de l'efficacité des dispositions du chapitre, y compris l'examen de toute conséquence négative imprévue, et inclura des recommandations en vue de régler les problèmes soulevés.
  - Le chapitre 17 de l'ACI prescrit les Procédures de règlement des différends qui s'appliquent à tous les chapitres de l'accord, y compris au chapitre 7 sur la mobilité de la main-d'œuvre (article 710). Pour obtenir de plus amples renseignements sur les procédures de règlement des plaintes, prière de consulter le coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre de votre province ou territoire ([www.ait-aci.ca](http://www.ait-aci.ca)).

## Chapitre 7 : Principes fondamentaux

*La protection de l'intérêt du public demeure primordiale.*

L'un des principaux rôles des organismes de réglementation est de veiller à ce que l'intérêt du public soit protégé. Les provinces et territoires souhaitent atteindre la mobilité totale de la main-d'œuvre toutes les fois que cela est possible, tout en assurant la protection de l'intérêt du public.

*Les gouvernements et leurs organismes de réglementation demeurent habilités à fixer des normes.*

Les gouvernements et organismes de réglementation ont encore la possibilité de fixer des normes qu'ils jugent nécessaires pour protéger l'intérêt du public. Dans la majorité des cas, les normes

professionnelles sont déjà très uniformes dans l'ensemble du pays. Les provinces et territoires conservent le pouvoir d'imposer aux travailleurs de l'extérieur des exigences additionnelles en matière de reconnaissance professionnelle, à condition que ces exigences soient autorisées en vertu des paragraphes 706.3 et 706.4 ou qu'elles soient jugées nécessaires pour atteindre un objectif légitime, tel que prescrit à l'article 708.

*Il existe différents moyens d'acquérir les qualifications professionnelles.*

Les gouvernements conviennent que les travailleurs disposent de différents moyens d'acquérir les compétences, les connaissances et les habiletés nécessaires pour obtenir une accréditation dans un métier ou une profession réglementée. Dans cette optique, le chapitre 7 précise qu'une différence provinciale ou territoriale qui concerne, par exemple, le type ou la durée de la scolarité/formation nécessaire à l'accréditation ne constitue pas en soi et par elle seule un motif pour ne pas reconnaître les qualifications professionnelles d'un travailleur qui est accrédité dans une autre province ou territoire.

## Partie II

### Articles préliminaires du chapitre 7 (articles 700 à 704)

Les articles 700 à 704 présentent un certain nombre de principes préliminaires et généraux du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre, dont l'objet, la portée et le champ d'application du chapitre, ainsi que l'étendue des obligations des gouvernements (les Parties) signataires de l'ACI.

### Règles générales

L'article 700 précise les articles de l'ACI sur les Règles générales (dans le chapitre 4) qui s'appliquent ou ne s'appliquent pas au chapitre 7. À titre d'exemple, les articles 404 (objectifs légitimes) et 405 (conciliation des normes) ne s'appliquent pas au chapitre 7, car celui-ci contient une version de ces articles qui a été adaptée pour faciliter leur application à la mobilité de la main-d'œuvre.

---

## Objet

L'article 701 définit l'objectif global du chapitre 7 : les gouvernements s'assurent que les travailleurs accrédités dans une province ou un territoire donné soient reconnus comme qualifiés pour exercer ce métier ou cette profession partout au Canada.

## Portée et champ d'application

L'article 702 décrit la portée et le champ d'application du chapitre 7. Le chapitre traite des types suivants de mesures adoptées par un gouvernement : exigences en matière de résidence, exigences en matière de reconnaissance professionnelle et normes professionnelles. Des articles subséquents du chapitre 7 abordent ces dispositions en détail. L'article 702 stipule de surcroît que le chapitre 7 ne s'applique pas aux mesures à caractère social des exemples y sont énumérés), ni aux mesures du Québec se rapportant aux exigences linguistiques.

## *Titre et champ d'exercice des métiers et professions*

Aux termes du paragraphe 706.1, tout travailleur accrédité pour exercer une profession ou un métier dans une province ou un territoire doit, lorsqu'il en fait la demande, être accrédité « pour exercer cette profession ou ce métier » par toute autre Partie qui réglemente cette profession ou ce métier.

La nomenclature des métiers et professions n'est pas toujours uniforme au Canada. Certaines provinces ou territoires utilisent parfois des titres différents pour désigner le même métier ou la même profession. Une profession peut aussi avoir le même titre dans toutes les provinces, mais un « champ d'exercice » très différent. Il faut envisager ce genre de scénario au moment d'appliquer le paragraphe 706.1.

Aux fins du chapitre 7, le champ d'exercice (ou champ de pratique) désigne l'éventail des activités pouvant être exercées par l'individu reconnu compétent. Il fixe les limites du métier/profession par rapport à d'autres comportant des activités similaires. Le champ d'exercice peut être établi par la loi ou les règlements internes adoptés par un organisme de réglementation. Le champ d'exercice d'un même métier peut différer selon les provinces; si la différence est marquée, cela peut affecter la capacité d'un travailleur à obtenir une reconnaissance professionnelle, dans une autre juridiction, sans exigence supplémentaire.

Les questions concernant la correspondance des métiers et professions entre les provinces et les territoires (par exemple, à savoir si les différences dans le champ d'exercice en font une profession distincte) doivent être adressées au coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre ([www.ait-aci.ca](http://www.ait-aci.ca)).

## Étendue des obligations

*L'article 703 précise les entités d'une province ou d'un territoire qui doivent respecter les obligations du chapitre 7 ainsi que l'étendue de leurs obligations.*

## *Gouvernements*

Le chapitre 7 s'applique aux gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral, c'est-à-dire les Parties signataires de l'ACI. Les ministères et autres organismes gouvernementaux sont tenus d'examiner leurs pratiques pour s'assurer qu'elles sont conformes aux dispositions du chapitre. Par exemple, au moment d'afficher des postes vacants en tant qu'employeur, un gouvernement ne peut exiger des candidats qu'ils résident sur son territoire comme condition d'admissibilité à l'emploi (*voir la Partie III : Exigences de résidence*).

---

Lorsqu'un gouvernement réglemente directement un métier ou une profession par l'entremise d'un ministère, agence ou autre organisme, cet organisme de réglementation gouvernemental examinera les pratiques liées à la reconnaissance professionnelle des travailleurs pour vérifier si elles sont conformes aux obligations du chapitre 7.

Les provinces et territoires ont convenu que les administrations régionales, locales, municipales et de district sont tenues de se conformer aux dispositions du chapitre 7.

Chaque gouvernement détermine le processus utilisé pour examiner et approuver les exceptions relatives à la mobilité de la main-d'œuvre qui sont invoquées en vertu de l'article 708 (*objectifs légitimes*), dont le niveau d'autorité compétent pour effectuer cette approbation et au sein de quels ministères ou organismes. Le ministre chargé du marché du travail dans chaque province ou territoire est responsable de coordonner et de soumettre les exceptions aux obligations du chapitre 7 approuvées par son gouvernement en matière de mobilité de la main-d'œuvre, en justifiant en quoi cette mesure est nécessaire pour atteindre un objectif légitime.

Les gouvernements ont convenu que les lois et règlements qui régissent les métiers et professions réglementés seront modifiés au besoin pour permettre aux organismes de réglementation de reconnaître les qualifications des travailleurs conformément aux obligations du chapitre.

### ***Organismes non gouvernementaux investis de pouvoirs par délégation***

Le pouvoir de réglementation d'un métier ou d'une profession, dans bien des cas, a été délégué par une juridiction à un organisme non gouvernemental tel qu'un ordre professionnel, un « Collège » autonome ou à un organisme ou association semblable.

Les organismes de réglementation investis de pouvoirs par délégation sont donc tenus de se conformer aux dispositions du chapitre 7, puisque les gouvernements ont convenu de « s'assurer » de leur conformité.

Chaque province et territoire est responsable de définir le rôle précis de ses organismes de réglementation dans le processus d'examen des exceptions relatives à la mobilité de la main-d'œuvre.

Les gouvernements provinciaux et territoriaux ont convenu, le cas échéant et dans la mesure du possible, de continuer à prendre des mesures pour concilier leurs normes professionnelles. À cette fin, les discussions multilatérales concernant chaque métier ou profession réglementé doivent se poursuivre entre les organismes de réglementation et entre les gouvernements des provinces et territoires.

### ***Autres entités non gouvernementales***

Outre les organismes de réglementation investis de pouvoirs par délégation, il existe d'autres organismes non gouvernementaux qui représentent les travailleurs d'un métier ou d'une profession ou d'une industrie ou qui jouent un rôle dans l'accréditation ou la reconnaissance professionnelle des travailleurs dans un métier ou une profession. Citons notamment les associations professionnelles, les syndicats, les associations industrielles, les établissements d'enseignement et de formation. Les gouvernements ont convenu d'inciter, par des mesures appropriées, ces autres entités non gouvernementales à se conformer aux exigences du chapitre 7.

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

### *Parties à l'Accord*

L'Accord sur le commerce intérieur a été signé par tous les premiers ministres, en juillet 1994, faisant des gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral des « Parties » à l'Accord. Chaque gouvernement est responsable de sa mise en œuvre dans son champ de juridiction et doit s'assurer que les organisations et entités concernées par l'Accord, dont par le chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre, prennent les mesures nécessaires pour satisfaire à ses exigences.

### *Comité sur le commerce intérieur (CCI)*

Le Comité sur le commerce intérieur (CCI) se compose des ministres responsables du commerce intérieur de chaque Partie. Son rôle consiste à superviser la mise en œuvre de l'ACI dans son ensemble, favoriser la résolution des différends découlant de l'interprétation et de l'application de l'Accord et examiner toute autre question pouvant avoir une influence sur la mise en œuvre de l'Accord.

### *Forum des ministres du marché du travail (FMMT)*

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

### *Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre (GCMM)*

Le FMMT a confié au Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre (GCMM), formé de représentants de tous les gouvernements, le mandat de coordonner les activités de mise en œuvre en son nom. Les membres du GCMM aident les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux à respecter leurs obligations en vertu du chapitre. Le groupe est, entre autres, responsable de l'élaboration des présentes lignes directrices.

Le GCMM a aussi la responsabilité de recueillir des données et de préparer des rapports sur les activités de mise en œuvre du chapitre 7, incluant de procéder à une évaluation afin de déterminer si ces activités ont entraîné des conséquences négatives involontaires. Le groupe proposera des recommandations pour corriger la situation au besoin.

### *Autres comités intergouvernementaux*

En plus du FMMT, d'autres comités intergouvernementaux de ministres ont participé à la mise en œuvre du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre. Ainsi, la Conférence des ministres de la Santé, le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada et le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) ont appuyé le FMMT dans ses activités touchant respectivement les professions du secteur de la santé, celles du secteur de l'enseignement et les métiers.

---

## **Relation avec d'autres accords**

En plus de signer l'ACI, qui est une entente multilatérale, certains gouvernements ont conclu des accords bilatéraux sur la mobilité de la main-d'œuvre avec un autre gouvernement au sein du Canada. L'article 704 stipule qu'en cas d'incompatibilité entre une disposition de l'ACI et une disposition de tout autre accord conclu par au moins deux provinces et territoires relativement aux questions visées par le présent chapitre, l'accord qui favorise le plus la mobilité de la main-d'œuvre, dans ce cas particulier, l'emporte et ne s'applique qu'à l'égard des Parties à cet accord.

---

## Partie III

### Exigences en matière de résidence (article 705)

Conformément à l'article 705 du chapitre, les Parties ne peuvent obliger un travailleur d'une Partie à résider sur leur territoire en tant que condition visant :

- l'admissibilité à l'emploi ou;
- la reconnaissance professionnelle se rapportant au métier ou à la profession du travailleur.

Ainsi, aucun ministère, société ou organisme gouvernemental ne peut exiger d'un candidat qu'il réside sur son territoire comme condition d'*admissibilité* à un emploi au sein de son organisation. Par contre, une organisation peut imposer comme condition à l'emploi que le candidat réside à une certaine distance du lieu de travail afin de se conformer à des exigences liées à la sécurité ou au délai d'intervention.

En vertu du paragraphe 2 de l'article 705, les ministères, sociétés et organismes relevant du gouvernement fédéral ne peuvent obliger un travailleur d'une province ou d'un territoire à habiter dans une région géographique précise en tant que condition d'admissibilité pour soumettre une demande à des fins de nomination ou d'embauche à un de ses postes, lorsque le processus de recrutement est ouvert au public.

Cela signifie également qu'aucune Partie ou organisme de réglementation d'un métier ou d'une profession ne peut imposer une exigence de résidence comme condition à la reconnaissance professionnelle d'un travailleur qui souhaite être accrédité pour exercer son métier ou sa profession ou utiliser un titre réservé dans la province ou le territoire relevant de cette Partie ou de cet organisme de réglementation.

L'obligation de résidence est, toutefois, admise s'il est possible de prouver qu'elle vise un objectif légitime et qu'elle ne restreint pas la mobilité de la main-d'œuvre plus qu'il n'est nécessaire pour atteindre cet objectif légitime. L'obligation de résidence ne doit pas constituer une restriction déguisée de la mobilité de la main-d'œuvre (voir la Partie VI).

---

#### *Que doivent faire les gouvernements et les organismes de réglementation?*

- ✓ Les gouvernements doivent examiner leur législation et leurs politiques et pratiques internes pour déterminer si elles comportent des exigences en matière de résidence qui tiennent lieu de condition d'admissibilité à l'emploi.
- ✓ En collaboration avec la Commission de la fonction publique, le gouvernement fédéral doit examiner la législation et les politiques internes qui régissent les pratiques d'embauche pour les postes ouverts au public au sein de ses ministères, sociétés et organismes.
- ✓ Les organismes de réglementation et les gouvernements provinciaux et territoriaux doivent examiner la législation qui régit les métiers et professions réglementés, ainsi que leurs politiques et pratiques internes, afin de déterminer si elles comportent des exigences en matière de résidence qui tiennent lieu de condition de la reconnaissance professionnelle des travailleurs.

- 
- ✓ Lorsqu'une exigence en matière de résidence est identifiée, il faut déterminer si elle sera éliminée et prendre les dispositions à cette fin, au besoin, en adoptant une loi ou en modifiant la législation.
  
  - ✓ L'organisme de réglementation ou le gouvernement qui souhaite maintenir une exigence en matière de résidence parce qu'elle permet d'atteindre un « objectif légitime » conformément à l'article 708 du chapitre 7 (*Partie VI des Lignes directrices*) devrait consulter le coordonnateur provincial/territorial de la mobilité de la main-d'œuvre ou la personne-ressource du gouvernement fédéral ([www.ait-aci.ca](http://www.ait-aci.ca)).

---

## Partie IV

### Reconnaissance des qualifications professionnelles (article 706)

Les obligations prescrites en vertu du chapitre 7 visent à faire en sorte que les pratiques liées à la reconnaissance professionnelle ne constituent pas des obstacles injustifiés à la mobilité de la main-d'œuvre. L'article 706 porte sur la reconnaissance des accréditations professionnelles des travailleurs et sur des exigences supplémentaires pour la reconnaissance professionnelle qui sont autorisées en vertu du chapitre.

#### Reconnaissance des travailleurs accrédités dans une autre province ou un autre territoire du Canada

Tel que prescrit au paragraphe (1) de l'article 706, les gouvernements des provinces et territoires ont convenu d'accréditer les travailleurs accrédités pour un même métier ou profession dans une autre juridiction, sans exigences supplémentaires significatives de formation, d'expérience, d'examens ou d'évaluation. Cette obligation s'applique, par exemple, même si les provinces et territoires avaient des exigences différentes en matière de formation, d'éducation, d'examens ou d'évaluation. Par conséquent, sous réserve de l'application d'autres dispositions du chapitre, la reconnaissance des qualifications professionnelles d'un travailleur accrédité dans une province ou un territoire sera accordée, sur réception d'une demande à cet effet, par la province ou le territoire où il souhaite s'établir, dans les meilleurs délais.

#### Qu'entend-on par exigence significative?

Sur la foi d'information fournie par des organismes de réglementation, chaque province et territoire déterminera quelles exigences additionnelles elle considère comme significatives. Cela peut se faire au cas par cas pour chaque métier ou profession que réglemente la province ou le territoire. Toute question sur l'importance significative d'une exigence doit être adressée au coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre dans la province ou le territoire correspondant ([www.ait-aci.ca](http://www.ait-aci.ca)).

Au moment de déterminer si une exigence sera considérée significative ou non, les provinces et territoires prendront en compte divers facteurs, notamment :

- la nature de l'exigence (examen, formation, déclaration);
- le coût de l'exigence;
- les façons de satisfaire à l'exigence (en ligne, en personne);
- le délai accordé et la latitude requise pour satisfaire à l'exigence;
- la possibilité pour un candidat d'obtenir une accréditation provisoire ou conditionnelle en attendant de satisfaire à l'exigence.

L'obligation pour un travailleur de signer un document attestant qu'il a lu la législation pertinente pourrait, par exemple, constituer une exigence non significative.

L'obligation de passer un examen sur la législation pertinente après un cours universitaire de 12 mois serait un exemple d'exigence significative. En pareil cas, si un gouvernement désire conserver l'exigence, il doit enregistrer une exception à la mobilité de la main-d'œuvre en vue de réaliser un objectif légitime.

### ***Travailleurs formés à l'étranger***

Un grand nombre de travailleurs qui exercent un métier ou une profession réglementée au Canada ont reçu leur formation et leur accréditation initiales dans un autre pays. En accréditant un travailleur, un organisme de réglementation certifie que la personne satisfait à la norme professionnelle qui définit les habiletés, compétences et connaissances nécessaires pour exercer un métier ou une profession. Lorsqu'un travailleur formé à l'étranger est accrédité par une province ou un territoire, il doit obtenir le même traitement que les travailleurs formés dans une autre province ou territoire.

### ***Maintien des acquis des travailleurs (clause grand-père)***

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

Le chapitre 7 ne fait aucune distinction entre les travailleurs accrédités conformément à des normes actuelles ou antérieures d'une province ou d'un territoire. Les organismes de réglementation qui ont des préoccupations particulières au sujet de la reconnaissance professionnelle des travailleurs accrédités en vertu de normes ou exigences antérieures devraient s'adresser à leur coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre ([www.ait-aci.ca](http://www.ait-aci.ca)).

## **Exigences supplémentaires autorisées pour la reconnaissance professionnelle**

Conformément au paragraphe 3 de l'article 706, les provinces et territoires conviennent que les organismes de réglementation peuvent imposer, comme condition de reconnaissance professionnelle, des exigences additionnelles, autres que des exigences supplémentaires significatives de formation, d'expérience, d'examen ou d'évaluation, y compris :

- a) Acquitter des frais liés à la demande ou à son traitement  
Il s'agit des frais administratifs reliés au traitement d'une demande reçue par un organisme de réglementation. À l'exception des coûts excédentaires réels, les travailleurs de l'extérieur ne devraient pas avoir à payer plus que les travailleurs de la province ou du territoire.
- b) Obtenir une assurance, une couverture contre la faute professionnelle ou autre couverture semblable  
De nombreux organismes de réglementation exigent de leurs membres qu'ils souscrivent une assurance responsabilité qui couvre les risques d'atteinte à la santé ou à la sécurité d'un client dans le cadre de leurs activités professionnelles. Les travailleurs de l'extérieur ne devraient pas être obligés d'obtenir une autre forme de couverture que celle exigée des travailleurs de la province ou du territoire.
- c) Déposer un cautionnement  
Les membres de certains organismes de réglementation sont parfois tenus de fournir une garantie financière qui couvre le risque de perte financière découlant de leurs activités professionnelles. Les travailleurs de l'extérieur ne devraient pas être obligés de déposer un cautionnement plus élevé que les travailleurs de la province ou du territoire.

- 
- d) Faire l'objet d'une vérification d'antécédents judiciaires  
Les travailleurs de l'extérieur ne devraient pas faire l'objet d'une vérification plus poussée des antécédents judiciaires que les travailleurs de la province ou du territoire. Il pourrait s'agir, par exemple, d'une vérification par la police locale ou la GRC.
- e) Démontrer son intégrité  
La vérification des antécédents judiciaires, du registre de l'enfance maltraitée, d'une citation devant un comité de discipline ou des références font partie des mécanismes servant à démontrer l'intégrité d'une personne. Les travailleurs de l'extérieur ne devraient pas faire l'objet d'une vérification plus poussée de leur intégrité que les travailleurs de la province ou du territoire.
- f) Démontrer une connaissance des mesures maintenues par la province ou le territoire et applicables à l'exercice de ce métier ou de cette profession sur son territoire  
L'une des conditions assorties à l'accréditation d'un candidat peut être de démontrer sa connaissance des mesures – comme la législation et les règlements – qui régissent l'exercice d'un métier ou d'une profession dans la province ou le territoire où il souhaite travailler. Cette condition ne peut être imposée aux travailleurs de l'extérieur de la province que lorsqu'elle n'entraîne pas d'exigence supplémentaire significative de formation, d'expérience, d'examens ou d'évaluation et qu'elle ne demande pas d'efforts plus soutenus que ce qui est demandé aux travailleurs de la province ou du territoire (voir l'encadré « Qu'entend-on par exigence significative? », page 18).
- g) Produire un certificat, une lettre ou une autre preuve que sa reconnaissance professionnelle est en règle  
Les provinces et territoires ont convenu qu'un organisme de réglementation pouvait demander à un travailleur de produire une preuve confirmant que sa reconnaissance professionnelle est en règle dans toutes les provinces et les territoires où il est présentement accrédité. Dans le cas d'un travailleur accrédité dans trois provinces ou territoires, un organisme de réglementation pourrait exiger une lettre d'attestation de chaque province ou territoire. Ceci ne prévient en aucune façon une demande de produire une preuve de reconnaissance professionnelle en règle d'une juridiction extérieure au Canada.

Les candidats d'une autre province pourraient se voir refuser l'accréditation ou se voir imposer des conditions à leur accréditation si les exigences supplémentaires autorisées ci-dessus ne sont pas satisfaites.

### **Limites, restrictions, conditions ou refus autorisés en matière de reconnaissance professionnelle**

Conformément au paragraphe 706 (4), un organisme de réglementation peut refuser de reconnaître la totalité ou une partie des qualifications d'un travailleur d'une autre province ou d'un autre territoire dans quatre circonstances précises. Cela ne requiert pas de justifier le maintien d'une mesure aux fins d'atteindre un objectif légitime, en vertu de l'article 708 (objectifs légitimes). Les quatre circonstances prévues au paragraphe 706 (4) sont les suivantes :

- a) Plaintes et procédures disciplinaires ou criminelles  
Un organisme de réglementation peut refuser d'accréditer un travailleur ou imposer des modalités, conditions ou restrictions à sa capacité d'exercer si le candidat a fait l'objet de plaintes ou de procédures disciplinaires ou criminelles concernant ses compétences, son comportement ou son intégrité, dans toute autre province ou territoire, et si l'organisme de réglementation est d'avis qu'une telle décision est jugée nécessaire pour protéger l'intérêt du public. La confirmation des plaintes et procédures disciplinaires ou criminelles peut être sollicitée auprès de toute juridiction, y compris celles à l'extérieur du Canada.

---

b) Interruption dans l'exercice du métier ou de la profession

Un organisme de réglementation peut imposer de la formation, de l'expérience, des examens ou des évaluations supplémentaires en tant que condition de reconnaissance professionnelle quand un candidat n'a pas exercé la profession ou le métier depuis une période de temps déterminée, par exemple, un candidat qui n'a exercé d'aucune façon depuis dix ans). Les exigences supplémentaires ne doivent pas surpasser celles qui sont imposées par l'organisme de réglementation à ses propres travailleurs. Si une province ou un territoire prévoit une période différente en cas d'interruption, elle peut exiger que les candidats de l'extérieur respectent ses propres exigences, à condition que la période ne soit pas supérieure à celle qui est prévue pour ses travailleurs.

L'alinéa 706(4)(b) ne s'applique pas aux questions de formation continue ou de perfectionnement professionnel, ni aux exigences différentes quant au nombre minimum d'heures d'exercice d'un métier ou d'une profession après l'accréditation.

Par exemple, si la province A exige des travailleurs accrédités qu'ils suivent des cours de formation continue ou de perfectionnement professionnel et que la province B n'a aucune exigence à cet égard, un organisme de réglementation de la province A est présumée reconnaître le certificat de la province B. Une fois accrédité, le travailleur doit cependant respecter les exigences minimales en matière de formation continue ou de perfectionnement professionnel.

c) Compétence dans l'une des langues officielles du Canada

Pour favoriser une communication efficace entre un travailleur qualifié et les personnes qu'il côtoie dans l'exercice de son métier ou de sa profession et, ainsi, assurer la protection du public, un organisme de réglementation peut demander à ce travailleur de démontrer qu'il maîtrise l'anglais ou le français, selon ce qui est requis dans la province ou le territoire. Cette exigence supplémentaire liée à la maîtrise de la langue s'applique uniquement lorsqu'une exigence équivalente de compétence linguistique n'a pas été imposée au travailleur ou remplie par lui, comme condition de reconnaissance professionnelle, dans sa province ou son territoire d'accréditation. Le fait qu'un candidat n'ait pas passé le même examen et obtenu le pointage normalement exigé dans une province ou un territoire n'est pas une raison acceptable d'imposer une exigence supplémentaire de compétence linguistique.

En vertu de l'alinéa 702 (2) (b) du chapitre, un travailleur qui désire obtenir une accréditation au Québec peut avoir à démontrer qu'il maîtrise le français.

d) Certificats limités, restreints ou conditionnels

Lorsque le certificat d'un candidat à l'accréditation est assorti d'une limite, d'une restriction ou d'une condition dans sa province ou son territoire d'origine, un organisme de réglementation de la province ou du territoire d'accueil fait des efforts raisonnables pour lui délivrer un certificat assorti d'une limite, restriction ou condition équivalente. Si l'organisme de réglementation n'a aucune disposition pour imposer une limite, restriction ou condition équivalente, il peut refuser d'accréditer le travailleur ou lui proposer une accréditation provisoire à la condition de combler l'écart au niveau de la norme en place dans la province ou le territoire d'accueil. En pareil cas, un organisme de réglementation n'est pas tenu de créer des catégories équivalentes d'accréditation pour délivrer un certificat conditionnel ou restreint, mais peuvent choisir de le faire.

C'est un fait reconnu que la nomenclature des accréditations autres que le permis sans restriction n'est pas uniforme entre les provinces et les territoires. Peu importe la nomenclature utilisée, lorsque l'exercice du métier ou de la profession d'un candidat déjà accrédité est assortie d'une limite ou restriction, un organisme de réglementation fera des efforts raisonnables pour lui délivrer un certificat

---

sans restriction, si la situation le justifie, ou une accréditation assortie d'une limite, restriction ou condition équivalente.

Exemples :

1. Un travailleur possède un certificat « restreint » ou « conditionnel » dans la province où il est accrédité parce qu'il ne satisfait pas à une exigence précise d'accréditation, mais cette restriction n'existe pas dans la province ou le territoire d'accueil. Par exemple, un professionnel détient un certificat restreint parce qu'il n'a pas suivi la formation requise pour pratiquer une anesthésie. Cette exigence n'est pas imposée dans la province ou le territoire d'accueil pour exercer la profession. Dans ce cas, le travailleur titulaire d'un certificat restreint devra recevoir un certificat sans restriction de la province ou du territoire d'accueil.
2. Un travailleur possède un certificat « restreint » dans la province ou le territoire où il est accrédité parce qu'il ne satisfait pas à une exigence précise pour être pleinement accrédité. La province ou le territoire où il souhaite s'établir peut délivrer une accréditation avec des restrictions qui soient sensiblement les mêmes. Dans ce cas, le travailleur se verra émettre une accréditation restreinte équivalente.
3. Un travailleur possède un certificat « restreint » dans la province où il est accrédité. La province où il souhaite travailler n'a aucune disposition lui permettant de délivrer un certificat restreint et n'a pas l'intention d'instaurer ce type de disposition. Dans ce cas et à la discrétion de l'organisme de réglementation, la province d'accueil peut délivrer un certificat provisoire à la condition de combler l'écart au niveau de sa norme professionnelle ou refuser d'accréditer le travailleur.

## Principes généraux de reconnaissance professionnelle énoncés dans le chapitre 7

Les conditions assorties à la reconnaissance professionnelle, telles que décrites ci-dessus, sont soumises aux dispositions suivantes du chapitre 7. Ces conditions doivent :

- Être non discriminatoires et ne pas imposer d'exigences supérieures à celles imposées par l'organisme de réglementation pour l'accréditation normale de ses propres travailleurs. [Remarque : cette exigence s'applique aux alinéas 706 (3), (a) à (g) et au paragraphe 706 (4)].
- Être publiées sur un site Web. L'organisme de réglementation d'une province ou d'un territoire doit publier ses conditions d'accréditation sur son site Web ou sur un site Web centralisé de la province ou du territoire.
- Entraîner une reconnaissance professionnelle dans les meilleurs délais. Les mesures et les processus utilisés, dont l'examen de la demande et l'accréditation, ne doivent pas retarder sans raison la reconnaissance professionnelle des travailleurs d'autres provinces ou territoires. L'objectif est que les travailleurs de l'extérieur qui sont déjà accrédités dans une province ou un territoire du Canada puissent être accrédités et autorisés à travailler le plus rapidement possible. Les processus qui entravent la reconnaissance professionnelle rapide des travailleurs doivent être modifiés.

- 
- Ne pas engager de coût supplémentaire plus que requis. Les organismes de réglementation et les gouvernements pourront continuer d'exiger des droits ou d'autres frais liés à la reconnaissance professionnelle. Les droits exigés des travailleurs de l'extérieur ne pourront pas être plus élevés que ceux demandés aux travailleurs résidant dans leur territoire, à l'exception des frais excédentaires réellement engagés.
  - Ne pas constituer une forme déguisée de restriction de la mobilité.

### **Exigences subséquentes à la reconnaissance professionnelle**

Une fois qu'un travailleur a obtenu la reconnaissance de ses qualifications dans une province ou un territoire où il souhaite s'établir, son droit d'exercice ou son droit d'utiliser un titre réservé est soumis aux mêmes obligations que celui des travailleurs déjà accrédités pour le même métier ou la même profession dans cette province ou ce territoire. Par exemple, le travailleur nouvellement accrédité devra respecter les exigences subséquentes liées à la formation continue, aux inspections professionnelles ou aux suivis de contrôle de la qualité.

### **Nouveau certificat ou reconnaissance d'un certificat existant**

Tel qu'énoncé au paragraphe 6 de l'article 706, aucune disposition du présent accord n'empêche un organisme de réglementation d'une province ou d'un territoire de permettre à un travailleur accrédité d'une autre province ou d'un autre territoire d'exercer un métier ou une profession dans sa province ou territoire sans qu'il ait à demander une reconnaissance professionnelle dans la nouvelle juridiction.

Le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge est un exemple d'une telle approche.

---

### *Que doivent faire les gouvernements et les organismes de réglementation?*

- ✓ Examiner leurs pratiques liées aux autorisations d'exercer, à la reconnaissance professionnelle et à l'immatriculation des travailleurs pour s'assurer qu'elles sont conformes aux obligations du chapitre 7.
- ✓ Déterminer les pratiques qui ne sont pas conformes à l'une ou l'autre de ces obligations et mettre en œuvre les modifications qu'il faut y apporter pour s'y conformer.
- ✓ Consulter leur coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre s'ils ont des questions au sujet du caractère significatif d'une mesure ([www.ait-aci.ca](http://www.ait-aci.ca)).

---

## Partie V

### Normes professionnelles (article 707)

Les différences entre les normes professionnelles appliquées dans les provinces et territoires peuvent entraver la mobilité de la main-d'œuvre. Les gouvernements reconnaissent l'autorité des provinces et territoires dans ce domaine, mais conviennent que la conciliation des normes professionnelles, ainsi que la collaboration en matière de création et de maintien de ces normes, peuvent contribuer à l'atteinte des objectifs liés à la mobilité de la main-d'œuvre.

À l'article 707, les gouvernements se sont entendus pour :

- prendre des mesures pour concilier leurs normes professionnelles, le cas échéant et dans la mesure du possible;
- adopter des normes professionnelles en fonction de normes interprovinciales communes, le cas échéant et dans la mesure du possible;
- mettre en place des pratiques transparentes d'avis (nouvelles normes ou normes modifiées) entre les organismes de réglementation pour éviter de créer de nouveaux obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre.

#### Adoption de normes professionnelles en fonction de normes interprovinciales communes ou de normes internationales

Le paragraphe 707 (2) insiste sur l'importance d'adopter des normes professionnelles communes et suggère que les gouvernements et leurs organismes de réglementation veuillent aussi examiner des normes internationales au moment de concilier celles en vigueur au Canada.

Les gouvernements reconnaissent que le Programme Sceau rouge est un bon exemple d'effort concerté pour créer des normes interprovinciales communes qui facilitent la reconnaissance professionnelle des travailleurs qualifiés dans les métiers. Dans le cadre du Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, les organismes de réglementation des métiers élaborent des normes professionnelles et des méthodes d'évaluation communes.

#### Avis concernant l'élaboration de nouvelles normes professionnelles ou la modification de normes existantes

Conformément aux paragraphes (3), (4) et (5) de l'article 707, les provinces et territoires conviennent d'élaborer de nouvelles normes professionnelles ou de modifier les normes existantes « de manière à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre ». Chaque province ou territoire qui entend élaborer de nouvelles normes ou modifier des normes existantes convient d'« aviser les autres Parties de son intention et leur donne l'occasion de formuler des commentaires sur l'élaboration de ces normes ».

---

Trois scénarios différents sont envisagés comme étant soumis à ces principes qui régissent la transparence et les avis :

- 707 (3) Une province ou un territoire désire réglementer un métier ou une profession déjà réglementé(e) dans une autre province ou un autre territoire.
- 707 (4) Une province ou un territoire désire réglementer un métier ou une profession qui n'est réglementé(e) dans aucune province ni aucun territoire.
- 707 (5) Une province ou un territoire désire modifier les normes professionnelles applicables à un métier ou une profession réglementé(e) .

En prenant ces engagements, les gouvernements confirment leur volonté d'éviter que l'élaboration ou la modification des normes crée de nouveaux obstacles à la mobilité. Le fait d'aviser d'autres gouvernements et organismes de réglementation de son intention d'établir de nouvelles normes ou de modifier des normes existantes favorisera une meilleure transparence, la conciliation des normes et la mise sur pied d'approches concertées.

---

### *Que doivent faire les gouvernements et les organismes de réglementation?*

- ✓ Le FMMT mettra en place un processus d'avis pour faciliter le respect de cette obligation en vertu du chapitre 7. Les organismes de réglementation qui envisagent de modifier leurs normes professionnelles devraient communiquer avec leur coordonnateur provincial/territorial de la mobilité de la main-d'œuvre pour obtenir plus d'information.
- ✓ Les gouvernements procéderont à l'identification des métiers et professions réglementés sur leur territoire, contribuant ainsi à déterminer s'ils sont aussi réglementés dans une autre province ou un autre territoire.
- ✓ Les gouvernements et leurs organismes de réglementation doivent poursuivre ou amorcer le dialogue interprovincial/interterritorial afin d'envisager, lorsque pertinent, l'adoption de normes interprovinciales communes.
- ✓ Les gouvernements et leurs organismes de réglementation devraient prendre en compte des mécanismes qui favorisent la conciliation des normes professionnelles et d'autres pratiques exemplaires liées à la réglementation des métiers et professions

---

## Partie VI

### Exceptions à la mobilité de la main-d'œuvre (article 708 : objectifs légitimes)

Les gouvernements se sont entendus pour favoriser la mobilité intégrale des travailleurs canadiens des métiers et professions réglementés; cependant, lorsqu'il existe une différence significative entre les normes professionnelles imposées par les provinces et territoires pour exercer une profession ou un métier donné, un gouvernement peut juger nécessaire de maintenir des conditions supplémentaires pour accréditer un travailleur même s'il est accrédité dans une autre province ou territoire.

Un gouvernement peut décider de maintenir une mesure qui est couverte par la portée et le champ d'application du chapitre 7 mais qui est incompatible avec les articles 401, 402, 403, l'article 705 ou les paragraphes 1, 2 ou 5 de l'article 706 de l'ACI, si cette mesure est jugée nécessaire à la réalisation d'un objectif légitime plus vaste. Les gouvernements ont convenu que, pour maintenir une telle mesure, un gouvernement devait présenter une justification écrite à l'effet que la mesure était nécessaire afin de réaliser un objectif légitime. Tel qu'indiqué à l'article 711 [*Définitions*], un objectif légitime s'entend de l'un ou de plusieurs des objectifs suivants poursuivis par une province ou un territoire :

- la sécurité du public;
- l'ordre public;
- la protection de la vie ou de la santé des humains, des animaux ou des végétaux;
- la protection de l'environnement;
- la protection des consommateurs;
- la protection de la santé, de la sécurité et du bien-être des travailleurs;
- la prestation de services sociaux et de santé appropriés dans toutes ses régions;
- les programmes à l'intention des travailleurs défavorisés.

### Admissibilité d'une mesure d'exception à la mobilité de la main-d'œuvre

Les provinces et territoires peuvent maintenir une mesure d'exception à la reconnaissance professionnelle des travailleurs déjà accrédités par une autre province ou territoire canadien s'ils peuvent clairement démontrer que :

1. l'exigence supplémentaire en matière de reconnaissance professionnelle a pour objet la réalisation d'un objectif légitime;
2. la mesure ne restreint pas la mobilité au-delà de ce qui est nécessaire pour réaliser cet objectif légitime;
3. la mesure ne constitue pas une forme déguisée de restriction de la mobilité de la main-d'œuvre.

### Justification

Le paragraphe 708.2 précise que, pour imposer une exigence supplémentaire en matière de reconnaissance professionnelle en raison d'une différence touchant les titres de compétence, l'éducation, la formation, l'expérience et les méthodes d'examen ou d'évaluation, les provinces doivent être en mesure de démontrer que la différence visée par cette exigence entraîne une lacune réelle et significative dans une compétence, un domaine de connaissances ou une aptitude.

---

Par exemple, l'imposition d'une exigence supplémentaire en matière de formation, d'éducation ou d'expérience peut être justifiée dans les cas suivants :

1. Il existe une différence manifeste et significative entre le champ d'exercice d'une profession ou d'un métier dans une province ou territoire et celui d'une autre Partie.
2. En raison de cette différence, le travailleur n'a pas la compétence, les connaissances dans un domaine ou l'aptitude nécessaires pour exercer dans le nouveau champ d'exercice.

Pour justifier une exigence supplémentaire significative, il n'est pas suffisant de mentionner qu'une différence au niveau des exigences existe entre deux juridictions. Plutôt, l'évocation de la différence doit être appuyée d'une justification. Si l'on prend l'exemple de la reconnaissance professionnelle pour le même métier ou profession, il ne suffit pas d'indiquer que la province A exige un diplôme universitaire, alors que la province B exige seulement un diplôme collégial. La province A doit expliquer clairement en quoi la différence sur le plan du diplôme exigé pourrait entraîner une lacune significative dans une compétence, un domaine de connaissances ou la capacité d'exercer la profession dans la province A.

### **Marche à suivre pour maintenir une mesure d'exception**

Chaque gouvernement provincial ou territorial est responsable de déterminer s'il est nécessaire de maintenir une mesure d'exception à l'accréditation d'un travailleur déjà accrédité dans le but de réaliser un objectif légitime.

Les organismes de réglementation ne peuvent pas autoriser les mesures d'exception, car l'ensemble des provinces et territoires ont convenu que les mesures d'exception devraient être approuvées par leur gouvernement respectif. Il est à noter que le processus d'approbation des mesures d'exception pourra varier selon le gouvernement. Chaque province ou territoire conserve la responsabilité de déterminer le rôle précis que joueront les organismes de réglementation et les ministères dans son processus d'examen du maintien de mesures d'exception qui créent des barrières à la mobilité de la main-d'œuvre.

Lorsqu'un organisme de réglementation ou un ministère juge nécessaire d'établir une exception à la mobilité de la main-d'œuvre, il doit communiquer dès que possible avec le coordonnateur provincial ou territorial de la mobilité de la main-d'œuvre ([www.ait-aci.ca](http://www.ait-aci.ca)) pour discuter du processus d'approbation de son gouvernement.

### **Avis concernant une mesure d'exception approuvée par un gouvernement**

Lorsqu'un gouvernement provincial ou territorial est satisfait de la justification à l'effet de maintenir une mesure d'exception à la mobilité de la main-d'œuvre afin de réaliser un objectif légitime, il doit, une fois qu'il l'a approuvée, envoyer un avis par écrit au Forum des ministres du marché du travail (FMMT). À des fins d'uniformité, un formulaire standard sera utilisé pour cet avis (voir l'Anne

Dans le cas où une mesure d'exception n'est pas approuvée par le gouvernement, l'exigence supplémentaire en matière de reconnaissance professionnelle devra être levée.

Toutes les mesures d'exception à la mobilité de la main-d'œuvre qui auront été envoyées au FMMT seront affichées sur le site Web d'information sur l'Accord sur le commerce intérieur. L'information sera affichée de manière à ce qu'elle soit facilement accessible au public.

---

---

*Que doivent faire les gouvernements et les organismes de réglementation?*

- ✓ Déterminer les mesures d'exception à la mobilité de la main-d'œuvre qu'ils jugent nécessaires pour réaliser un objectif légitime. Cela pourrait nécessiter une comparaison des normes professionnelles avec celles d'autres provinces et territoires.
- ✓ Communiquer avec leur coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre (site Web) pour vérifier le processus provincial ou territorial d'approbation des mesures d'exception à la mobilité de la main-d'œuvre.
- ✓ Lorsqu'un gouvernement approuve une mesure d'exception, il doit en aviser le FMMT à l'aide du formulaire standard.
- ✓ Lorsqu'un gouvernement n'approuve pas une mesure d'exception, il doit faire en sorte que l'exigence supplémentaire qui touche la reconnaissance professionnelle soit retirée.
- ✓ Passer en revue tous les ans les mesures d'exception affichées pour vérifier si elles sont toujours applicables.





**Annexe I**

**AVIS DE DÉROGATION  
EN VUE DE RÉALISER UN OBJECTIF LÉGITIME  
EN VERTU DU CHAPITRE 7  
DE L'ACCORD SUR LE COMMERCE INTÉRIEUR  
  
APPROUVÉ PAR LE GOUVERNEMENT DU**

<b>Métier ou profession :</b>	
<b>Nom de la (des) Province(s)/Territoire(s) dont les travailleurs sont visés :</b>	
<b>En vertu de quel objectif légitime cette mesure est-elle invoquée?</b>	
<b>Argumentaire/ justification :</b>	
<b>Description de l'exigence ou des exigences additionnelle(s):</b>	
<b>Durée de l'application de l'exigence ou des exigences additionnelle(s):</b>	
<b>Date:</b>	_____ / _____ / _____ AA MM JJ

