



ÉTUDE SUR LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES FRANCOPHONES INTERNATIONAUX EN PETITE ENFANCE POUR TRAVAILLER EN CONTEXTE MINORITAIRE AU CANADA

Table des Matières

i. Remerciements	2
ii. Avertissement	3
1. Introduction	4
1.1 Contexte et justification de l'étude	4
1.2 Objectifs généraux et spécifiques	5
1.3 Portée de l'étude et limites	6
2. Méthodologie	7
2.1 Approche de recherche	7
2.2 Sélection des pays et des partenaires consultés	7
2.3 Sources de données et outils de collecte	8
2.4 Processus d'analyse et de validation des informations	9
3. Sondages auprès des associations et employeurs	10
3.1 Sondage auprès des associations	10
3.2 Sondage pour les services de garde	12
4. Portrait global de la reconnaissance des diplômes en EPE	13
4.1 Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants	14
4.2 Agences d'évaluation : liste, coûts, délais, avantages et défis	14
4.3 Exigences provinciales et territoriales en EPE	16
4.3.1 Terre-Neuve-et-Labrador	16
4.3.2 Nouvelle-Écosse	17
4.3.3 Île-du-Prince-Édouard	19
4.3.4 Nouveau-Brunswick.....	21
4.3.5 Ontario	22
4.3.6 Manitoba	24
4.3.7 Saskatchewan	25
4.3.8 Alberta	27
4.3.9 Colombie-Britannique	28
4.3.10 Territoires du Nord-Ouest	30
4.3.11 Yukon	31
5. Analyse par pays	34
5.1 Belgique	36
5.2 Cameroun	38
5.3 Côte d'Ivoire	41
5.4 France	43
5.5 Maroc	46
5.6 Tunisie	49
6. Recommandations	51
6.1 Pour les gouvernements et ordres professionnels	52
6.2 Pour les établissements de formation au Canada	52
6.3 Pour les personnes formées à l'étranger	53
6.4 Pour les partenaires communautaires et employeurs	53
7. Conclusion	54
7.1 Synthèse des apprentissages	54
7.2 Résumé des pays ciblés	55
7.3 Étapes suivantes	55
ANNEXES	57
ANNEXE 1. Références documentaires	57
ANNEXE 2. Terminologie	60

i. Remerciements

Cette étude a été rendue possible grâce à la collaboration de nombreux collaborateurs et partenaires, que nous tenons à remercier sincèrement pour leur engagement, leur expertise et le temps qu'ils ont généreusement consacré à ce projet.

Comité de coordination du projet

- Jacinthe Lemire (consultante principale) et Linda Lowther (consultante associée), expertes-conseils, Solutions eurêka;
- Kathleen Couture (co coordonnatrice nationale du projet), directrice générale, Association des centres de la petite enfance francophones de l'Île-du-Prince-Édouard;
- Leslie Larbalestrier (co coordonnatrice nationale du projet), directrice adjointe, Garderie du petit cheval blanc, Yukon;
- Marie-Andrée Asselin, directrice générale, CNPF;
- Richard Vaillancourt, directeur des programmes, CNPF;
- Nathalie Lachance (soutien au comité), cheffe des communications, CNPF.

Organismes sous-bénéficiaires du projet au sein du réseau de la CNPF et de la Table nationale sur les services d'apprentissage à l'enfance

- Association des centres de la petite enfance francophones de l'Île-du-Prince-Édouard (ACPEFPE);
- Association des parents fransaskois (APF);
- Association francophone à l'éducation des services à l'enfance de l'Ontario (AFESEO);
- Association francophone des garderies éducatives du Nouveau-Brunswick (AFGENB);
- Association francophone du Nunavut (AFN);
- Centre d'appui à la petite enfance de la Nouvelle-Écosse (CAPENE);
- Fédération des parents de la francophonie manitobaine (FPFM);
- Fédération des parents francophones de Colombie-Britannique (FPFCB);
- Fédération des parents francophones de l'Alberta (FPFA);
- Fédération des parents francophones de Terre-Neuve et du Labrador (FPFTNL);
- Fédération franco-ténoise (FFT);
- Garderie du petit cheval blanc, Yukon.

Collaborateurs au sein du Groupe de travail sur le recrutement international en petite enfance (GTRIPE)

- Association des centres de la petite enfance francophones de l'Île-du-Prince-Édouard (ACPEFIPE);
- Association francophone à l'éducation des services à l'enfance de l'Ontario (AFESEO);
- Association francophone des garderies éducatives du Nouveau-Brunswick (AFGENB);
- Centre Le Petit Voilier, Nouvelle-Écosse;
- Centre Les P'tits cerfs volants, Terre-Neuve-et-Labrador;
- Commission nationale des parents francophones (CNPF);
- Fédération des parents de la francophonie manitobaine (FPFM);
- Fédération des parents francophones de Colombie-Britannique (FPFCB);
- Garderie du petit cheval blanc, Yukon;
- Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance du Nouveau-Brunswick.

Partenaires contactés dans le cadre de l'étude

- Association des éducateurs et éducatrices de la petite enfance de Terre-Neuve-et-Labrador;
- Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation des Territoires du Nord-Ouest;
- Ministère de l'Éducation de la Saskatchewan;
- Ministère de l'Éducation du Yukon;
- Ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance du Manitoba;
- Ministère de l'Éducation et de la Garde d'enfants de l'Alberta;
- Ministère de l'Éducation et des Services à la petite enfance de la Colombie-Britannique;
- Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse;
- Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de l'Île-du-Prince-Édouard;
- Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de Terre-Neuve-et-Labrador;
- Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance du Nouveau-Brunswick;
- Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (OEPE) de l'Ontario;
- Organisation internationale pour les migrations (OIM);
- World Education Services (WES).

ii. Avertissement

Les informations contenues dans cette étude ont été vérifiées avec soin et étaient, à notre connaissance, exactes en date du 1er avril 2026. Elles sont susceptibles d'évoluer en fonction des modifications apportées aux politiques et aux pratiques en vigueur.

Veuillez noter que cette étude ne remplace en aucun cas les directives et renseignements officiels d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Il est essentiel de consulter le site officiel du gouvernement du Canada (Canada.ca) afin d'obtenir les exigences les plus à jour. Les lois et procédures en matière d'immigration étant complexes et susceptibles d'évoluer, toute démarche doit se conformer aux informations officielles publiées par IRCC. Seuls les agents d'IRCC ou les représentants autorisés sont habilités à fournir des conseils en matière d'immigration.

Par ailleurs, les informations présentées dans cette étude concernant la reconnaissance des diplômes dans les provinces et territoires sont fournies à titre indicatif uniquement. Il est essentiel de consulter les autorités compétentes de la province ou du territoire concerné afin d'obtenir les exigences et procédures les plus à jour. Les cadres réglementaires, les critères d'évaluation et les pratiques pouvant varier d'une autorité à l'autre et évoluer, toute démarche doit se conformer aux informations officielles en vigueur. Seuls les instances provinciales ou territoriales responsables ainsi que les organismes de réglementation concernés sont habilités à fournir des renseignements précis et à jour en matière de reconnaissance des diplômes.

Ce projet est financé en partie par le gouvernement du Canada. Les idées et les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs. Elles ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

1. Introduction

1.1 Contexte et justification de l'étude

La reconnaissance des diplômes en éducation de la petite enfance (EPE) représente un enjeu important pour les communautés francophones en situation minoritaire (CFSM) au Canada. Ces communautés font face à une pénurie persistante de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur des services de garde.

Pour répondre à ce défi, la Commission nationale des parents francophones (CNPF) a lancé un projet, émergeant de l'idée du Groupe de travail sur le recrutement international en petite enfance (GTRIPE), visant à faciliter le recrutement international d'éducatrices et éducateurs de la petite enfance.

Ce projet s'inscrit dans un contexte mondial où la mobilité internationale de la main-d'œuvre et la reconnaissance de la qualification professionnelle étrangère deviennent des leviers essentiels pour combler les pénuries locales. Toutefois, la reconnaissance des diplômes étrangers en EPE pose plusieurs défis, notamment l'harmonisation des contenus de formation, les critères d'évaluation et les normes de pratique, qui varient d'un pays à l'autre et même entre les provinces et territoires canadiens.

Objectifs et structure du projet

Le projet de la CNPF se déploie en trois phases complémentaires :

Phase 1 – Analyse des bassins de candidates et candidats potentiels (terminée)

Cette phase vise à identifier les pays sources présentant un fort potentiel de recrutement en EPE, en fonction de plusieurs critères (niveau de formation, langue, reconnaissance, accessibilité, etc.). Elle comprend notamment :

- la prise de contact avec les responsables de la reconnaissance des diplômes en EPE dans chaque province et territoire canadien (hors Québec);
- la consultation des agences d'évaluation des diplômes étrangers;
- l'analyse comparative des programmes de formation en EPE dans différents pays cibles.

Phase 2 – Rédaction d'une étude (terminée)

La deuxième phase du projet est consacrée à la rédaction d'une étude. Cette étude a pour objectif de documenter, structurer et synthétiser les informations relatives aux systèmes de formation et aux diplômes étrangers en EPE dans les six pays ciblés, soit la Belgique, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, la France, le Maroc et la Tunisie. Elle vise à constituer une base de référence fiable, claire et opérationnelle. Cette base servira de fondement à l'élaboration d'un guide destiné aux employeurs et aux partenaires canadiens afin de les appuyer dans leurs démarches futures en matière de recrutement et de reconnaissance de la qualification professionnelle.

Phase 3 – Création d'un guide et d'une charte de bonne conduite (guide à venir)

La troisième phase consiste à développer un guide officiel à l'intention des employeurs francophones du Canada afin de faciliter l'analyse, la reconnaissance et l'intégration de la main-d'œuvre recrutée à l'international. Ce guide présentera des comparatifs entre les formations étrangères et les exigences

canadiennes, des conseils pratiques ainsi que des recommandations pour simplifier les démarches d'embauche. Il sera publié d'ici la fin de l'année 2026.

Une charte de bonne conduite a été élaborée pour accompagner le guide afin d'établir un cadre éthique et responsable pour le recrutement international d'éducatrices et éducateurs en petite enfance, en tenant compte des réalités des pays sources, des pratiques exemplaires et des recommandations exprimées par les ambassades canadiennes à l'étranger.

Retombées attendues

Le succès de ce projet permettra ces retombées :

- Renforcer la capacité de recrutement des services de garde francophones à l'échelle nationale;
- Améliorer la cohérence des processus de reconnaissance des diplômes en EPE;
- Soutenir la vitalité des communautés francophones en situation minoritaire en leur assurant un meilleur accès à des services de garde de qualité en français.

Le guide et la charte destinés aux employeurs deviendront des outils de référence essentiels pour le recrutement et une intégration professionnelle fluide des travailleuses et travailleurs formés à l'étranger.

1.2 Objectifs généraux et spécifiques

Objectif général

L'objectif de cette étude est de favoriser une meilleure compréhension et une reconnaissance plus accessible des diplômés étrangers en EPE afin de soutenir les efforts de recrutement international et d'intégration de la main-d'œuvre qualifiée au sein des services de garde francophones en contexte minoritaire au Canada. Elle vise également à contribuer, de manière concrète et durable, à la réduction des pénuries de personnel dans ce secteur essentiel pour les communautés francophones.

Objectifs spécifiques

1. Analyser les cadres de reconnaissance des diplômes en EPE au Canada :

- Identifier les exigences de reconnaissance de base dans chaque province et territoire canadien (hors Québec);
- Recueillir les pratiques des agences d'évaluation des diplômes étrangers.

2. Évaluer les bassins de talents internationaux en petite enfance :

- Identifier les pays où le recrutement est le plus favorable (en fonction des diplômes offerts, du contexte linguistique, de la mobilité internationale, etc.);
- Sélectionner 5 à 6 pays prioritaires pour l'analyse approfondie.

3. Documenter les programmes de formation en EPE dans les pays ciblés :

- Obtenir les plans de cours, cursus et critères d'admission des diplômés ou certificats en petite enfance;
- Comparer ces contenus aux exigences des provinces et territoires.

4. Rédiger un guide officiel :

- Rédiger un guide officiel à l'intention des employeurs francophones pour les accompagner dans leurs démarches de recrutement international.

5. Favoriser l'harmonisation nationale :

- Soutenir une meilleure coordination interprovinciale dans la reconnaissance des compétences EPE étrangères;
- Contribuer à inspirer la création d'un cadre national de référence.

1.3 Portée de l'étude et limites

L'étude menée par la CNPF vise à brosser un portrait comparatif des formations en EPE dans un ensemble de pays identifiés comme étant des bassins de recrutement pertinents pour les communautés francophones en situation minoritaire au Canada.

Portée de l'étude

- L'analyse des programmes d'études offerts dans les pays sélectionnés, incluant les diplômes, la durée, les compétences visées et les stages;
- L'identification des institutions de formation (collèges, universités, centres de formation professionnelle) et des diplômes officiellement reconnus dans chaque pays;
- L'analyse des conditions de reconnaissance de ces diplômes par les provinces et territoires canadiens (hors Québec) en consultant les autorités de régulation, les agences d'évaluation de diplômes et les organismes de réglementation;
- L'établissement de recommandations pour faciliter la reconnaissance des diplômes étrangers en EPE au Canada;
- La production d'outils pratiques, dont un guide à l'intention des employeurs francophones.

Limites de l'étude

Malgré sa portée nationale et internationale, l'étude comporte certaines limites :

- Accent sur les communautés francophones en situation minoritaire (CFSM) : Le projet cible spécifiquement les besoins des CFSM au Canada et n'inclut donc pas les mécanismes propres au Québec;
- Données partielles : Dans certains pays ciblés, les informations institutionnelles, les cursus détaillés ou les coordonnées de contacts ne sont pas accessibles en ligne ou sont difficiles à obtenir;
- Langue et terminologie : La diversité des appellations, des structures de formation et des exigences pédagogiques rend parfois les comparaisons complexes ou imprécises;
- Variabilité interprovinciale et interterritoriale : Les critères de reconnaissance varient fortement d'une province ou d'un territoire canadien à l'autre, ce qui limite la possibilité de proposer une solution unique ou unifiée;
- Accès aux autorités locales : Dans plusieurs cas, des enjeux culturels, diplomatiques ou administratifs peuvent limiter l'accès aux ministères ou aux représentants d'institutions de formation dans les pays sources.

2. Méthodologie

2.1 Approche de recherche

L'étude repose sur une approche qualitative descriptive visant à documenter les mécanismes de reconnaissance des diplômes en EPE au Canada et à analyser les formations offertes dans certains pays ciblés.

La démarche méthodologique s'est articulée autour de trois axes complémentaires :

- la collecte d'informations auprès des provinces et territoires canadiens concernant les processus de reconnaissance en EPE;
- l'identification de pays présentant un potentiel de recrutement pour les services de garde francophones en situation minoritaire;
- l'analyse documentaire des systèmes de formation en EPE dans les pays ciblés.

L'objectif n'est pas de réaliser une analyse théorique exhaustive, mais plutôt de produire une synthèse opérationnelle et utile pour les employeurs et partenaires impliqués dans le recrutement international.

L'approche adoptée combine :

- une analyse documentaire;
- la consultation d'acteurs clés;
- l'exploitation des résultats de sondages réalisés auprès des associations et des services de garde.

2.2 Sélection des pays et des partenaires consultés

La sélection des pays ciblés s'est appuyée sur plusieurs sources d'information complémentaires :

- les résultats des sondages auprès des associations et services de garde;
- les échanges avec les partenaires du projet;
- l'expérience de recrutement international des communautés francophones;
- la présence de formations structurées en EPE;
- le potentiel linguistique et culturel pour l'intégration en milieu francophone.

À partir de ces critères, six pays ont été retenus pour l'analyse approfondie :

- la Belgique
- le Cameroun
- la Côte d'Ivoire
- la France
- le Maroc et
- la Tunisie.

Ces pays représentent des bassins de recrutement pertinents et offrent une diversité de structures de formation permettant une analyse comparative utile.

Les partenaires consultés incluent :

- des ministères provinciaux et territoriaux responsables de la certification en EPE;
- des organismes de réglementation ou registres professionnels;
- des agences d'évaluation des diplômes;
- des institutions de formation dans les pays ciblés;
- des partenaires du réseau de la CNPF;
- des associations et services de garde ayant participé aux sondages;
- des organisations impliquées dans la mobilité internationale.

Ces consultations visaient à valider les informations, à clarifier les processus et à documenter les pratiques existantes.

2.3 Sources de données et outils de collecte

La collecte de données s'est appuyée sur plusieurs types de sources :

Sources documentaires

- Sites web des ministères provinciaux et territoriaux;
- Guides de certification en EPE;
- Documents réglementaires;
- Documents d'organismes d'évaluation des diplômes.

Sondages

Deux sondages distincts ont été réalisés en mai 2025 :

- Sondage auprès des associations francophones dans le secteur de la petite enfance;
- Sondage auprès des services de garde francophones.

Ces sondages ont permis :

- d'identifier les pays de recrutement prioritaires;
- de documenter les défis liés à la reconnaissance des diplômes;
- de recueillir des suggestions pour améliorer les processus;
- de valider la pertinence de l'étude.

Consultations ciblées

Des échanges ont été réalisés avec des :

- autorités provinciales et territoriales;
- partenaires du projet;
- organismes impliqués dans la reconnaissance de la qualification professionnelle;
- acteurs du recrutement international.

Ces consultations ont permis d'obtenir des précisions sur les exigences, les pratiques et les procédures.

2.4 Processus d'analyse et de validation des informations

L'analyse s'est déroulée en plusieurs étapes :

Analyse des exigences canadiennes

Une revue des exigences de certification dans chaque province et territoire (hors Québec) a été effectuée dans les buts suivants :

- Identifier les niveaux de certification;
- Documenter les processus d'évaluation.

Analyse des formations dans les pays ciblés

Pour chaque pays, les éléments suivants ont été examinés lorsque possible :

- les types de diplômes en EPE;
- la durée des formations;
- la structure des programmes;
- la présence de stages;
- les institutions offrant la formation;
- la reconnaissance nationale des diplômes.

Validation des informations

Afin d'assurer la fiabilité des données :

- Les informations ont été croisées entre plusieurs sources, dont des organismes spécialisés [ex. : *World Education Services* (WES) et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM)], les ministères responsables dans les provinces et territoires, ainsi que des employeurs du secteur de l'EPE, afin d'assurer la validation et la fiabilité des données recueillies;
- Les données ambiguës ont été vérifiées auprès des autorités concernées lorsque possible;
- Une harmonisation terminologique a été réalisée;
- Une relecture interne a été effectuée.

Cette démarche vise à garantir que l'étude repose sur des informations cohérentes, comparables et utiles pour les employeurs et partenaires.

3. Sondages auprès des associations et employeurs

3.1 Sondage auprès des associations

Constats

- Les pays les plus aptes à répondre aux besoins sont la France, la Belgique, le Maroc, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, l'Algérie, la Tunisie, l'île Maurice et Haïti;
- Destination Canada semble le meilleur outil de recrutement, mais il existe de nombreux autres moyens efficaces;
- La reconnaissance des diplômes est le plus grand défi, avec une forte demande pour une reconnaissance cohérente entre les provinces/territoires canadiens;
- La lenteur, la complexité et le coût du processus aggravent ce défi;
- Des guides et ressources en ligne seraient utiles, ainsi que du soutien à l'accueil et à la formation.

Portrait général

Le sondage a recueilli 51 réponses (26 complètes et 25 partielles), majoritairement de la part de directions, de coordinations ainsi que d'éducatrices et éducateurs, répartis dans 11 provinces et territoires. (Le Québec et le Nunavut ne font pas partie de l'étude.)

Parmi les répondantes et répondants, 38 % ont déjà recruté à l'international, pour un total estimé entre 87 et 120 personnes au cours des cinq dernières années, soit environ 25 personnes recrutées par an.

Pays sources privilégiés

Les pays les plus ciblés pour le recrutement sont principalement francophones et incluent :

- la France, le Maroc et la Belgique (les trois les plus cités);
- la Tunisie, la Côte d'Ivoire, l'Algérie, Haïti, le Cameroun et l'île Maurice;
- quelques pays africains et asiatiques (ex. : la République démocratique du Congo, le Liban et l'Inde).

Ces pays sont valorisés pour la qualité de leur formation, leur bassin de main-d'œuvre qualifiée ainsi que leur proximité linguistique et culturelle avec le Canada francophone.

Canaux de recrutement

Les moyens de recrutement les plus fréquemment utilisés sont :

- Destination Canada (outil le plus mentionné);
- les réseaux sociaux, Guichet-Emplois et les sites web d'emploi (ex. : Indeed);
- les salons du Réseau de développement économique et d'employabilité (RDÉE) Canada et les plateformes spécialisées (ex. : Connexion PEF);
- le recrutement de personnes déjà au Canada (permis d'études ou vacances- travail).

Défis principaux

Le plus grand obstacle identifié est la reconnaissance des diplômes étrangers (70 %). Ce défi est aggravé par

- la lenteur, le coût et la complexité des démarches administratives;
- le manque de clarté et de cohérence entre les provinces/territoires;
- l'accès limité à l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance en Ontario;
- l'absence d'information sur les régions d'accueil et leurs exigences;
- la langue, le tri des CV et le manque de financement ou d'expertise en recrutement.

Intention de recrutement

Parmi les répondantes et répondants, 74 % prévoient recruter à l'international au cours des cinq prochaines années, confirmant une forte volonté de poursuivre l'internationalisation de la main-d'œuvre éducative.

Reconnaissance des diplômes

Des commentaires riches soulignent :

- une variabilité importante d'une province ou d'un territoire à l'autre;
- un manque de transparence et de ressources;
- des pays considérés proches des normes canadiennes : la Belgique, la France, le Maroc, la Suisse et la Côte d'Ivoire.

Suggestions pour améliorer la reconnaissance

- Clarification des critères de reconnaissance;
- Guides pratiques et ressources en ligne;
- Formations de mise à niveau ciblées;
- Parcours harmonisé entre provinces/territoires;
- Séances d'accueil sur la région d'accueil;
- Création de registres d'institutions étrangères reconnues;
- Meilleure collaboration avec les ministères et organismes d'évaluation.

Autres commentaires clés

- Importance de rencontrer les gouvernements provinciaux et territoriaux pour clarifier les procédures;
- Besoin de réduire les coûts pour les étudiants internationaux et de reconnaître l'expérience professionnelle;
- Souhait de former les éducatrices et éducateurs déjà en poste à la diversité culturelle pour favoriser l'inclusion.

3.2 Sondage pour les services de garde

Constats

- Les réponses proviennent de centres de différentes tailles;
- Les expériences d'embauches précédentes influencent fortement les suggestions de pays;
- Les pays les plus aptes à répondre aux besoins sont la France, la Belgique, le Maroc, le Cameroun, l'Algérie et la Tunisie;
- Destination Canada est considéré comme le meilleur outil de recrutement, mais d'autres moyens fonctionnent également;
- La reconnaissance des diplômes est le plus grand défi, avec une forte demande pour une reconnaissance cohérente entre les provinces/territoires canadiens, particulièrement en Ontario;
- La lenteur, la complexité et le coût du processus aggravent ce défi;
- Des guides et ressources en ligne ou une personne désignée seraient utiles, ainsi que du soutien à l'accueil et à la formation.

Réponses et statistiques

Parmi les personnes approchées, les sondages rapportent 53 réponses complètes et 26 réponses partielles, pour un total de 79 réponses.

Les principaux défis rencontrés lors du recrutement international incluent la reconnaissance des diplômes (73 %), le tri des CV (35 %), la capacité d'accueil de la région (32 %), le financement (30 %), le salaire compétitif (18 %) et l'expertise dans le recrutement (18 %).

Pays pertinents pour le recrutement

Les pays les plus pertinents pour le recrutement d'éducatrices et éducateurs étrangers sont le Maroc (65 %), la France (72 %), la Belgique (51 %), le Cameroun (41 %), l'île Maurice (30 %) et Haïti (26 %).

Suggestions pour faciliter la reconnaissance des diplômes étrangers, le recrutement et l'intégration des travailleurs étrangers

- Clarifier les critères de reconnaissance des diplômes;
- Fournir des guides et ressources en ligne;
- Collaborer avec des organismes d'évaluation;
- Offrir des formations complémentaires;
- Organiser des séances d'information sur la région d'accueil;
- Former les éducatrices et éducateurs locaux à la culture des nouveaux arrivants;
- Déterminer un parcours plus clair et unifié entre les provinces/territoires;
- Concevoir un guide ou registre indiquant les institutions dans divers pays avec le niveau de reconnaissance par province/territoire.

4. Portrait global de la reconnaissance des diplômes en EPE



■ Terre-Neuve-et-Labrador
 ■ Île-du-Prince-Édouard
 ■ Nouvelle-Écosse
 ■ Nouveau-Brunswick
 ■ Ontario
 ■ Manitoba



■ Saskatchewan
 ■ Alberta
 ■ Colombie-Britannique
 ■ Territoires du Nord-Ouest
 ■ Yukon



4.1 Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants

Le *Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants* établit une vision commune des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Il vise à garantir à tous les enfants l'accès à des services d'apprentissage et de garde de grande qualité, favorisant leur développement global. Il reconnaît que les premières années de vie sont déterminantes et que les investissements dans des systèmes structurés et règlementés constituent un levier stratégique pour le développement social et économique du Canada. Le Cadre repose sur des principes directeurs clairs : qualité, accessibilité, abordabilité, flexibilité et inclusion.

Il souligne explicitement l'importance de la qualification professionnelle et de la formation de la main-d'œuvre en EPE comme fondement de la qualité des services. Dans un contexte de pénurie de personnel qualifié à l'échelle du pays, ces orientations renforcent la pertinence des mécanismes de reconnaissance des diplômes étrangers, qui contribuent à élargir le bassin de personnel qualifié, tout en respectant les exigences réglementaires provinciales et territoriales.

Le Cadre reconnaît également la diversité linguistique et culturelle du Canada, incluant les besoins des minorités francophones, des nouveaux arrivants et des familles vulnérables, ce qui confère une importance particulière à l'intégration efficace des personnes formées à l'étranger.

4.2 Agences d'évaluation : liste, coûts, délais, avantages et défis

Au Canada, les agences d'évaluation se divisent principalement en deux secteurs : l'évaluation des diplômes étrangers pour l'immigration/travail et l'évaluation d'impact pour les projets industriels. Les organismes désignés par IRCC (ex. : WES) évaluent les diplômes, tandis que l'Agence d'évaluation d'impact du Canada (AEIC) examine les grands projets. Pour cette étude, nous examinons le premier secteur, soit celui de l'évaluation des diplômes étrangers.

Dans tous les cas, le processus est long et peut prendre de 2 à 5 mois. Cela dépend de la complexité du dossier et si le dossier est complet. WES est le plus souvent utilisé par les provinces et territoires et, dans certains cas, est la seule agence acceptée.

Principales agences d'évaluation des diplômes (Educational Credential Assessment ou ECA) pour l'immigration (hors Québec) :

World Education Services (WES)

Cette entreprise sociale à but non lucratif soutient l'inclusion éducative, économique et sociale des immigrants, des réfugiés et des étudiants internationaux. Désigné très couramment et majoritairement utilisé au Canada, cet organisme propose les rapports suivants en matière d'éducation, de carrière ou d'immigration

- Rapport d'évaluation document par document : Diplôme reconnu au Canada, à partir de 133 \$;
- Rapport d'évaluation cours par cours : Équivalence au Canada, listes de matières avec crédit, notes selon les standards canadiens, à partir de 242 \$;
- Évaluation des titres de compétences pour IRCC : Évaluation des diplômes obtenus hors Canada, valide pour cinq ans, à partir de 264 \$;

La candidate ou le candidat peut décider d'inclure l'entreprise qui le recrute dans la liste des destinataires de son évaluation, moyennant des frais supplémentaires.

Comparative Education Service (CES)

Le Comparative Education Service (CES) de l'Université de Toronto évalue, à partir de 175 \$:

- les diplômes et certificats obtenus dans des établissements d'enseignement postsecondaire (universités et collèges) à l'extérieur du Canada;
- les diplômes d'études secondaires (lycée) obtenus à l'extérieur du Canada;
- les diplômes d'études secondaires délivrés par le ministère de l'Éducation des provinces/territoires à l'extérieur de l'Ontario;

Il peut être en mesure d'évaluer les programmes d'études en cours uniquement pour les demandes à usage général.

Le CES n'évalue pas :

- les licences et certifications professionnelles, y compris celles obtenues dans le cadre d'études universitaires (ex. : le Certificat de Absolvire [certificat de fin d'études] délivré par le département de formation des enseignants ou par le séminaire pédagogique);
- les programmes de transition, les programmes passerelles ou les programmes préparatoires.

International Credential Assessment Service of Canada (ICAS)

ICAS prépare des rapports destinés à aider les employeurs, les établissements d'enseignement, les fonctionnaires de l'immigration et les organismes communautaires à bien comprendre l'éducation reçue à l'extérieur du Canada.

Le rapport d'évaluation, à partir de 215 \$, décrit les études postsecondaires (collégiales/universitaires) réussies à l'extérieur du Canada et, pour chaque titre scolaire, suggère le niveau comparable en Ontario/au Canada. Le rapport fournit également une liste de cours/matières réussis ainsi que les crédits et notes comparables.

International Credential Evaluation Service (ICES)

Ce service international d'évaluation des diplômes est mandaté par la province de Colombie-Britannique, mais sert les intérêts de toutes les personnes formées à l'étranger dans l'ensemble du Canada. Il authentifie les documents, effectue des recherches basées sur des méthodologies bien établies, puis publie un rapport d'évaluation qui fournit une recommandation sur la comparabilité des études suivies à l'extérieur du Canada avec le système éducatif canadien.

À partir de 150 \$, il compare les diplômes obtenus à l'étranger au système éducatif canadien; les rapports offrent une comparaison générale des années et des niveaux d'études. Ses recommandations sont établies en tenant compte de plusieurs facteurs, notamment :

- le diplôme minimal requis pour l'admission au programme;
- le niveau et la durée du programme;
- le programme d'études auquel le diplôme donne accès dans le pays d'origine;
- la reconnaissance de l'établissement et du programme.

ICES n'évalue pas le contenu des cours et ne se prononce pas sur la qualité des diplômes individuels.

4.3 Exigences provinciales et territoriales en EPE

4.3.1 Terre-Neuve-et-Labrador

a. Autorité

L'Association of Early Childhood Educators of Newfoundland and Labrador (AECENL) est une organisation professionnelle destinée aux personnes ayant une qualification professionnelle en EPE ou travaillant dans les services de garde ou des domaines connexes. Elle administre, pour le compte du gouvernement provincial, la certification des personnes qui souhaitent travailler dans les services de garde règlementés. Elle a également pour rôle de défendre les intérêts des éducatrices et éducateurs de la petite enfance à Terre-Neuve-et-Labrador ainsi que d'offrir des occasions de perfectionnement professionnel, des cours d'orientation (pour obtenir une certification dans une classe particulière), des bourses et des subventions (au nom du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance).

La Child Care Services Certification (CCSC) constitue une exigence pour travailler dans un milieu règlementé. Le système provincial repose sur la reconnaissance de la formation postsecondaire en EPE et sur l'attribution d'un niveau et, au besoin, d'une classification selon le groupe d'âge ou le type de milieu.

b. Niveaux

Le système comporte cinq niveaux de certification fondés sur la durée et le type de formation postsecondaire en EPE :

- Stagiaire (Trainee) : Niveau accordé aux personnes qui n'ont pas encore de qualification professionnelle reconnue en EPE. Une formation complémentaire ou une orientation peut être exigée;
- Niveau 1 (Level One) : Correspond généralement à un certificat postsecondaire d'environ un an en EPE;
- Niveau 2 (Level Two) : Correspond généralement à un diplôme postsecondaire d'environ deux ans en EPE;
- Niveau 3 (Level Three) : Peut résulter d'un diplôme de trois ans en EPE, d'un diplôme de deux ans en EPE combiné à une spécialisation EPE après diplôme ou encore d'un certificat d'un an en EPE combiné à un baccalauréat reconnu;
- Niveau 4 (Level Four) : Correspond généralement à un baccalauréat en EPE ou à certaines combinaisons de formation, notamment un diplôme en EPE (d'une durée de deux ans) combiné à un baccalauréat.

La formation doit avoir été obtenue auprès d'un établissement d'enseignement postsecondaire reconnu.

c. Reconnaissance internationale

Pour les personnes formées à l'étranger, la province évalue les études postsecondaires liées à l'EPE. Le simple fait de détenir un diplôme dans un domaine connexe ne suffit pas automatiquement. Il doit être démontré que le contenu de la formation, la durée du programme et les stages ou la formation pratique (effectués dans le cadre des études postsecondaires) respectent les exigences provinciales.

Le système inclut aussi une classification liée aux groupes d'âge ou aux milieux de pratique, notamment pour les nourrissons, le préscolaire, l'âge scolaire, la prématernelle ou certains milieux familiaux. Certaines classes exigent des cours postsecondaires supplémentaires ou des cours d'orientation de l'AECENL.

d. Évaluation comparative

Les candidates et candidats formés à l'international doivent fournir une évaluation comparative de leurs études réalisée par WES ou par un organisme reconnu par le gouvernement canadien. Cette évaluation s'ajoute à la transmission des diplômes, relevés de notes, descriptions de cours ainsi que des informations sur le nombre d'heures de formation, de stage pratique et de stage.

Si les documents ne sont pas en anglais, une traduction officielle doit être fournie. Les coordonnées de l'établissement postsecondaire doivent également accompagner le dossier afin de permettre les vérifications nécessaires.

e. Processus

Le processus commence par le dépôt d'une demande initiale complète. La personne candidate doit transmettre l'ensemble des documents requis dans un même dossier. Une fois le dossier jugé complet, l'évaluation initiale est généralement effectuée dans un délai de 5 à 7 jours ouvrables, bien que le traitement puisse s'étendre jusqu'à 50 jours ouvrables, selon la complexité du dossier.

Après l'analyse par l'AECENL, la décision est approuvée par l'autorité provinciale compétente. La candidate ou le candidat reçoit ensuite une confirmation écrite précisant son niveau et sa classification.

f. Résultats

Deux résultats principaux sont possibles. La certification peut être accordée, avec émission d'un numéro de certificat et d'une confirmation écrite, ou refusée si les conditions ne sont pas remplies. Si la personne candidate ne satisfait pas aux exigences requises pour l'obtention de la certification, une lettre d'évaluation indiquant les prochaines étapes lui est transmise.

Le certificat initial est gratuit. Des frais sont exigés uniquement pour la délivrance d'un certificat en format 8,5 pouces sur 11 pouces, comme indiqué dans la demande initiale.

4.3.2 Nouvelle-Écosse

a. Autorité

En Nouvelle-Écosse, la classification du personnel éducateur relève du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Toute personne qui souhaite travailler dans un centre de garde agréé doit obtenir un certificat de classification correspondant à sa formation.

Le certificat détermine le rôle que la personne peut exercer dans le milieu et établit un cadre commun pour la qualification professionnelle du personnel en EPE dans la province.

b. Niveaux

Le système de classification comprend trois niveaux principaux :

- Niveau 1 : Accessible à une personne ayant complété une partie reconnue d'un programme d'EPE et possédant une expérience pratique guidée;

- Niveau 2 : Généralement accordé à une personne titulaire d'un diplôme en EPE délivré par un établissement postsecondaire reconnu, souvent d'une durée d'environ deux ans;
- Niveau 3 : Attribué à une personne qui détient un baccalauréat en EPE ou dans un domaine connexe admissible, ou titulaire d'un diplôme équivalant au niveau 2 et d'un baccalauréat dans n'importe quelle discipline.

Deux niveaux supplémentaires existent :

- Niveau Entrée : Nécessite d'avoir suivi la formation d'orientation en EPE et en garde d'enfants;
- Agrément Âge scolaire : Exige d'être titulaire d'un baccalauréat en enseignement primaire ou d'un diplôme d'études supérieures permettant de concevoir et de mettre en œuvre des programmes adaptés au développement des enfants d'âge scolaire.

c. Reconnaissance

internationale Pour les personnes formées à l'étranger, une analyse d'équivalence est requise afin de déterminer si la formation reçue correspond aux attentes néo-écossaises.

L'évaluation tient compte de la formation suivie, des relevés de notes, des descriptions de cours et/ou des programmes de cours, ainsi que, le cas échéant, de l'expérience pratique acquise sous supervision. L'objectif est de classer la personne au niveau qui correspond le mieux à sa qualification professionnelle.

Si l'anglais ou le français ne sont pas la langue maternelle, une attestation de maîtrise de la langue est requise. Le niveau 7 des Niveaux de compétence linguistique canadiens (NCLC 7) est exigé pour les niveaux 1 à 3.

d. Évaluation comparative

Une évaluation des diplômes étrangers est nécessaire pour établir leur équivalence avec les normes de la Nouvelle-Écosse. Une évaluation comparative peut donc faire partie de la demande et une évaluation cours par cours obligatoire, réalisée par un organisme tel que WES, doit être fournie, si le diplôme a été obtenu à l'étranger.

En pratique, la personne candidate doit être prête à fournir des documents scolaires détaillés et, si le ministère provincial l'exige, une évaluation externe ou tout autre document permettant de comparer la formation étrangère aux références provinciales.

e. Processus

Avant de commencer à travailler ou d'être officiellement classée, la personne candidate doit satisfaire à plusieurs exigences de base. En particulier :

- Niveau d'entrée : Doit suivre une formation d'orientation en matière d'EPE et de garde d'enfants;
- Niveaux 1 à 3 et agrément âge scolaire : Doit fournir ses relevés de notes officiels, les descriptions et/ou les programmes des cours, ainsi que des preuves d'une expérience pratique supervisée.

La demande comprend également les vérifications standard requises pour travailler avec des enfants, notamment une vérification du casier judiciaire et des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables; ce n'est pas une condition pour la classification, mais c'est obligatoire pour l'emploi. Une fois la

classification obtenue, la personne doit maintenir son statut en participant à des activités de développement professionnel.

f. Résultats

La personne obtient un niveau de classification correspondant à sa formation reconnue. Ce niveau détermine le rôle qu'elle peut jouer dans un service de garde agréé. Si les documents sont insuffisants ou que l'équivalence n'est pas démontrée, des renseignements supplémentaires peuvent être demandés.

Le maintien de la classification suppose également le respect des exigences de perfectionnement professionnel, notamment l'accumulation de 30 heures de formation continue tous les trois ans.

4.3.3 Île-du-Prince-Édouard

a. Autorité

À l'Île-du-Prince-Édouard, la certification du personnel de l'EPE repose sur des catégories bien définies qui sont approuvées par l'autorité provinciale compétente, soit le Conseil de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Le modèle insulaire met l'accent sur la combinaison de formation courte, de certificat, de diplôme ou de grade universitaire pertinent.

b. Niveaux

La province prévoit cinq types de certification, chacun correspondant à un rôle précis :

- Fournisseuse/fournisseur de services de garde en milieu familial : Avoir terminé avec succès un cours de 30 heures sur les soins et l'éducation des nourrissons et des enfants d'âge préscolaire, approuvé par le Conseil;
- Fournisseuse/fournisseur de services de garde destinés aux enfants d'âge scolaire : Avoir terminé avec succès un cours de 30 heures sur les soins et l'éducation des enfants d'âge scolaire, approuvé par le Conseil.
- Stagiaire en petite enfance : Avoir terminé avec succès un cours de 30 heures, approuvé par le Conseil, dans chacun des domaines suivants :
 - croissance et développement de l'enfant;
 - orientation des enfants;
 - pédagogie de la petite enfance.
- Adjointe/adjoint en petite enfance : Avoir terminé avec succès :
 - un programme de certificat d'un an en soins et éducation des jeunes enfants, approuvé par le Conseil; ou
 - un programme menant à un diplôme ou un programme de grade universitaire lié à l'étude des êtres humains, approuvé par le Conseil.
- Éducatrice/éducateur de la petite enfance : Avoir terminé avec succès :
 - un programme de deux ans menant à un diplôme ou un programme de grade universitaire en soins et éducation des jeunes enfants, approuvé par le Conseil;
 - un programme de grade universitaire lié à l'étude des êtres humains qui incorpore un programme de deux ans menant à un diplôme en soins et éducation des jeunes enfants, approuvé par le Conseil; ou
 - un programme de grade universitaire lié à l'étude des êtres humains et un programme de certificat d'un an en soins et éducation des jeunes enfants, approuvé par le Conseil.

c. Reconnaissance internationale

Les personnes formées à l'étranger peuvent demander la reconnaissance de leur qualification professionnelle afin d'obtenir une certification correspondant aux catégories prévues dans la province. Bien que le processus puisse varier selon la situation de la personne candidate, l'autorité provinciale doit généralement vérifier si la formation obtenue à l'extérieur du Canada est comparable aux programmes approuvés localement.

Dans ce contexte, l'objectif principal consiste à établir l'équivalence entre la formation étrangère et les catégories de certification provinciales (ex. : stagiaire, adjoint ou éducateur de la petite enfance). L'analyse porte notamment sur la durée du programme, sur le niveau d'études et sur le contenu des cours. La candidate ou le candidat doit donc fournir une évaluation des diplômes d'études avec une évaluation de chaque cours d'un organisme approuvé (ex. : WES).

Selon les lignes directrices généralement appliquées dans les systèmes provinciaux canadiens, la reconnaissance vise à déterminer si la formation couvre les domaines essentiels de l'EPE, notamment le développement de l'enfant, la pédagogie, la planification d'activités éducatives et l'encadrement des jeunes enfants. Cette démarche permet d'attribuer la certification la plus appropriée ou, dans certains cas, d'identifier les formations complémentaires requises.

d. Évaluation comparative

L'évaluation comparative examine généralement plusieurs éléments, notamment la durée du programme, le niveau d'études, les crédits obtenus et la pertinence des cours pour l'EPE. Une attention particulière est accordée aux composantes fondamentales, telles que le développement de l'enfant, la pédagogie, la gestion des comportements, la santé et sécurité ainsi que la pratique éducative auprès des jeunes enfants. Lorsque l'analyse démontre une équivalence suffisante, la certification correspondante peut être accordée.

e. Processus

Le processus repose essentiellement sur la démonstration que la formation suivie correspond à l'un des profils de certification prévus dans la réglementation provinciale. La personne candidate doit donc présenter les pièces qui permettent de confirmer la réussite du cours, du certificat, du diplôme ou du grade pertinent. Dans les cas où la formation a été suivie à l'étranger, il est raisonnable de s'attendre à devoir fournir une évaluation des diplômes d'études avec une évaluation de chaque cours et, possiblement, une description des cours.

f. Résultats

La personne obtient le type de certificat qui reflète le mieux sa formation reconnue. La décision a une incidence directe sur le classement sur l'échelle salariale. Lorsque la formation ne répond pas entièrement aux critères d'une catégorie supérieure, la personne peut être orientée vers une catégorie correspondant à une préparation plus partielle.

4.3.4 Nouveau-Brunswick



a. Autorité

Au Nouveau-Brunswick, le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance encadre la qualification professionnelle du personnel éducateur, notamment par des exigences de formation de base et par des parcours de développement professionnel offerts en collaboration avec le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick. Selon la Loi sur les services à la petite enfance de la province, 100 % des personnes administratrices d'une garderie éducative et 50 % du personnel éducateur à la petite enfance doivent être formés avec l'exigence minimale de formation, soit le certificat d'un an en EPE, ou une formation équivalente selon la ministre.

b. Niveaux

Le Nouveau-Brunswick utilise une grille salariale basée sur deux niveaux de formation en EPE :

- Niveau d'entrée (personnel non formé) : Personne travaillant en garderie éducative sans qualification professionnelle reconnue en EPE. Une formation provinciale de 90 heures est obligatoire et doit être suivie à la suite de l'embauche;
- Niveau 1 (personnel formé en ÉPE) : Membre du personnel ayant un certificat ou un diplôme en EPE ou en éducation reconnu par la province. Le personnel ayant un diplôme universitaire ou son équivalence dans un domaine non connexe peut aussi se situer au Niveau 1 de la grille salariale.

c. Reconnaissance internationale

Les gens qui ont suivi une formation à l'extérieur du Nouveau-Brunswick doivent entreprendre le processus de reconnaissance de formation avec l'équipe du ministère provincial. Le processus permet d'évaluer la formation et de déterminer si elle répond à l'exigence de formation provinciale.

Le Nouveau-Brunswick prévoit une exigence particulière pour les éducatrices et éducateurs qui ont obtenu leur qualification professionnelle à l'extérieur de la province, soit la formation de 30 heures Introduction en éducation de la petite enfance – Curriculum éducatif (Partie 2), qui doit être suivie à la suite de l'embauche. Cette formation est offerte sans frais par le ministère provincial.

Cette exigence vise à assurer que le personnel formé ailleurs maîtrise le curriculum éducatif propre au Nouveau-Brunswick, même lorsque la personne détient déjà une qualification professionnelle reconnue dans une autre province, un autre territoire ou à l'international.

d. Évaluation comparative

L'approche provinciale repose sur l'examen de la formation déjà acquise et sur son alignement avec les exigences pédagogiques locales. Les personnes ayant obtenu leur formation ailleurs qu'au Nouveau-Brunswick doivent généralement suivre une formation d'intégration portant sur le curriculum provincial.

Une évaluation comparative peut faire partie de la demande et une évaluation cours par cours obligatoire, réalisée par un organisme (ex. : WES), doit être fournie si le diplôme a été obtenu à l'étranger.

e. Processus

Au Nouveau-Brunswick, le processus débute généralement par l'analyse de la formation de la personne candidate afin de déterminer si celle-ci correspond aux exigences provinciales en EPE. Les personnes formées à l'extérieur de la province ou du Canada doivent fournir leurs diplômes, leurs relevés de notes et toute documentation pertinente permettant d'évaluer la pertinence de leur formation.

Pour les personnes ayant obtenu une formation à l'international, l'équipe de reconnaissance de formation demande qu'un rapport d'évaluation effectué par un organisme désigné (ex. : WES) soit remis pour l'évaluation du dossier.

f. Résultats

Une fois l'évaluation complétée, la personne candidate recevra un avis d'évaluation qui communiquera les résultats. Lorsque la formation est jugée équivalente, la personne peut être reconnue comme personnel formé en vertu de l'exigence de formation de la Loi sur les services à la petite enfance. Dans le cas contraire, des formations complémentaires peuvent être recommandées ou exigées afin de répondre aux exigences provinciales, comme la formation Introduction en éducation de la petite enfance (parties 1 et 2) de 90 heures, offerte sans frais par le ministère provincial.

4.3.5 Ontario

a. Autorité

En Ontario, l'exercice de la profession réglementée d'éducatrice ou éducateur de la petite enfance passe par l'inscription à l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance. Une personne qui souhaite utiliser le titre d'éducatrice ou éducateur de la petite enfance inscrit (EPEI) doit être admissible à l'inscription auprès de cet organisme.

Pour les personnes qui ne possèdent pas déjà un diplôme ontarien reconnu, l'accès se fait par une évaluation individuelle de la qualification professionnelle. Cette évaluation vise à déterminer si leur formation et leur expérience sont équivalentes aux exigences éducatives d'entrée dans la profession.

b. Niveaux

L'Ontario ne fonctionne pas avec plusieurs niveaux de certification provinciaux comparables à ceux d'autres autorités. Le système mène plutôt à une seule forme d'inscription professionnelle, soit l'adhésion à l'Ordre à titre d'EPEI.

L'équivalence est appréciée en référence aux programmes d'EPE de quatre semestres offerts par les collèges publics ontariens. Il ne s'agit donc pas d'un niveau numéroté, mais de l'admissibilité ou non à l'inscription.

c. Reconnaissance internationale

L'Ordre évalue individuellement la qualification professionnelle obtenue à l'extérieur de l'Ontario et à l'étranger. L'analyse tient compte de la nature du diplôme, du contenu du programme, de la durée des études ainsi que, s'il y a lieu, de la combinaison entre la formation et l'expérience.

Le système n'a pas pour but de recommander des cours de rattrapage précis. Il sert plutôt à vérifier si, dans son ensemble, le parcours de la personne candidate répond aux exigences d'accès à la profession règlementée.

d. Évaluation comparative

L'Ordre procède à sa propre évaluation de la qualification professionnelle à partir des documents soumis par la candidate ou le candidat. Le recours à une agence d'évaluation externe (ex. : WES) n'est pas systématiquement requis, mais peut être demandé dans certains cas afin de soutenir l'analyse du dossier. L'évaluation principale demeure celle réalisée par l'Ordre.

e. Processus

Le processus se déroule en deux phases :

- Phase 1 : conditions minimales de recevabilité : L'Ordre vérifie si le dossier remplit les conditions de recevabilité : formulaire de demande, documents requis, formation postsecondaire pertinente, preuve de compétence linguistique et respect des autres exigences d'inscription. Les frais exigés doivent également être payés pour que le dossier soit traité;
- Phase 2 : évaluation détaillée de la qualification professionnelle : L'Ordre examine le programme d'études, le contenu des cours, la durée de la formation et, s'il y a lieu, la combinaison entre la formation et l'expérience.

Le traitement commence uniquement lorsque le dossier est complet. Une fois tous les documents reçus, l'évaluation prend généralement plusieurs semaines, souvent de 6 à 8 semaines, avec possibilité de prolongation, si des vérifications supplémentaires sont nécessaires.

f. Résultats

Au terme de l'analyse, la personne candidate peut :

- être jugée admissible à l'inscription comme EPEI;
- faire l'objet d'une demande de renseignements ou de documents supplémentaires; ou
- recevoir un refus si les exigences ne sont pas satisfaites.

Il y a des frais d'application uniques et des frais d'inscription distincts. Le résultat final porte sur l'admissibilité à la profession, et non sur l'attribution d'un niveau intermédiaire.

4.3.6 Manitoba

a. Autorité

Au Manitoba, la classification du personnel en EPE est administrée par le Comité des compétences et de la formation en matière de garde d'enfants, sous l'autorité du ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance. Les personnes formées à l'étranger peuvent demander une évaluation de leur qualification professionnelle afin d'obtenir une classification officielle reconnue dans la province.

Cette classification détermine le type de responsabilités que la personne peut exercer dans un service de garde réglementé, ses possibilités d'emploi et, dans plusieurs cas, son niveau salarial.

b. Niveaux

Le système manitobain distingue clairement la fonction d'aide des services à l'enfance de celle d'éducatrice/éducateur de niveau II ou III, ce qui permet de situer précisément la personne candidate en fonction de l'ampleur de sa formation reconnue. Il utilise trois principaux niveaux de classification :

- Aide des services à l'enfance (ASE) : Niveau d'entrée pour les personnes qui ne répondent pas encore aux exigences d'EJE II ou EJE III. Après l'embauche, certaines exigences complémentaires peuvent s'appliquer, comme 40 heures de formation approuvée, la certification en premiers soins et RCR, ainsi que les vérifications relatives à la sécurité;
- Éducatrice/éducateur des jeunes enfants de niveau II (EJE II) : Correspond généralement à un diplôme postsecondaire d'environ deux ans en EPE ou à un équivalent reconnu;
- Éducatrice/éducateur des jeunes enfants de niveau III (EJE III) : Niveau plus avancé, généralement associé à une formation universitaire ou à une formation approfondie en petite enfance permettant d'assumer plus de responsabilités.

c. Reconnaissance internationale

Les personnes formées à l'étranger doivent faire évaluer leur qualification professionnelle afin de déterminer à quel niveau elles correspondent. L'analyse ne sert pas uniquement à valider le diplôme; elle permet aussi de situer la personne dans la structure professionnelle et salariale du Manitoba.

Le Manitoba a également recours à des programmes de transition et de reconnaissance qui peuvent aider les personnes formées à l'étranger à combler certains écarts entre leur formation initiale et les attentes provinciales.

d. Évaluation comparative

Au Manitoba, une évaluation comparative des diplômes peut être exigée lorsque la formation a été obtenue à l'extérieur du Canada. Dans ce cas, la province peut demander une analyse réalisée par un organisme reconnu afin de déterminer l'équivalence de la formation avec les standards provinciaux en EPE.

La demande de classification elle-même est généralement gratuite. Toutefois, des frais peuvent s'appliquer lorsque la personne candidate doit obtenir une évaluation externe de ses titres scolaires auprès d'un organisme d'évaluation des diplômes.

Cette exigence dépend notamment de la clarté des documents fournis, de l'établissement d'origine et de la pertinence du programme suivi. Cette approche demeure relativement souple puisque l'autorité provinciale conserve la possibilité de procéder à une évaluation interne lorsque l'information disponible est suffisante. L'évaluation externe est donc utilisée au besoin pour éclairer la décision concernant le niveau de classification approprié.

e. Processus

Le processus suit généralement quatre étapes. La personne candidate doit :

- Rassembler ses documents de formation;
- Soumettre une demande de classification;
- Fournir une évaluation comparative, au besoin, si la formation a été suivie à l'étranger;
- Recevoir de la province la classification correspondant au dossier.

Les délais varient selon la complexité du dossier et selon la nécessité d'obtenir une évaluation comparative. Le traitement peut prendre de 4 semaines à 6 mois.

f. Résultats

Après l'évaluation, la personne peut être classifiée comme :

- EJE II ou EJE III, si les exigences sont satisfaites; ou
- aide des services à l'enfance, si la qualification professionnelle reconnue demeure insuffisante pour un niveau de classification plus élevé.

Une lettre explicative accompagne la décision. Lorsque des écarts persistent, des programmes d'évaluation des compétences, de reconnaissance des acquis ou des parcours d'appoint peuvent aider la personne à viser un niveau de classification supérieur.

4.3.7 Saskatchewan



a. Autorité

En Saskatchewan, la certification en EPE relève du ministère de l'Éducation. La province utilise un système de certification à trois niveaux qui permet de situer la personne selon l'ampleur de sa formation postsecondaire reconnue en EPE.

Le cadre s'applique aux personnes déjà présentes dans la province comme à celles qui souhaitent préparer leur projet avant l'immigration, notamment au moyen d'une préapprobation de la qualification professionnelle.

b. Niveaux

La Saskatchewan offre trois niveaux de certification :

- EPE niveau I : Niveau d'entrée, fondé sur un minimum de 9 crédits, soit 3 cours EPE. Les cours doivent habituellement couvrir le développement de l'enfant, la programmation et les relations ou interactions;
- EPE niveau II : Généralement accordé après la réussite de la première année d'un diplôme de deux ans

ou d'un volume équivalent (39 crédits) de formation dans un autre domaine des services à la personne. Les stages ne sont pas pris en compte, sauf s'il s'agit de stages pratiques intégrés à un programme de diplôme en EPE. Pour les personnes formées à l'étranger, il s'agit d'un niveau intermédiaire basé sur un certificat ou sur une portion plus substantielle d'un diplôme en EPE; il peut comprendre une formation postsecondaire plus complète et des stages;

- EPE niveau III : Niveau avancé, généralement accordé après un diplôme complet en EPE ou une formation équivalente reconnue.

c. Reconnaissance internationale

Une personne peut demander la certification si elle réside en Saskatchewan, possède des cours en petite enfance, détient un certificat ou un diplôme en EPE, ou présente une combinaison équivalente d'études reconnues (81 crédits).

Pour les personnes vivant à l'extérieur du Canada, il est possible d'obtenir une préapprobation de la qualification professionnelle (ex. : dans le cadre d'un projet d'immigration provinciale ou d'une offre d'emploi conditionnelle dans un service de garde réglementé). Le certificat d'EPE sera délivré lorsque la personne fournira une preuve de résidence en Saskatchewan.

d. Évaluation

Comparative En Saskatchewan, les personnes formées à l'étranger doivent fournir une évaluation comparative de leurs diplômes afin de faciliter l'analyse de l'équivalence de leur formation. Cette évaluation peut être réalisée par un organisme reconnu d'évaluation des titres de compétences et elle est souvent demandée lorsque la formation a été obtenue à l'extérieur du Canada. Les relevés de notes officiels doivent également être transmis directement par l'établissement postsecondaire ou inclus dans le rapport d'évaluation afin d'en assurer l'authenticité.

L'évaluation comparative permet au ministère provincial de vérifier plusieurs éléments, notamment la pertinence de la formation en EPE, la durée des études, la reconnaissance de l'établissement et la correspondance avec les standards provinciaux. Cette analyse sert à déterminer le niveau de certification approprié et à établir si une formation complémentaire est requise.

e. Processus

Le processus commence habituellement par l'évaluation comparative du ou des diplômes étrangers. La personne candidate soumet ensuite une demande de certification EPE et transmet ses relevés de notes, diplômes et autres pièces nécessaires. Le ministère provincial procède alors à l'analyse et attribue le niveau de certification correspondant.

Lorsque le dossier le justifie, la personne peut recevoir une préévaluation avant son arrivée en Saskatchewan. Dans d'autres cas, la certification est demandée une fois qu'elle est installée dans la province.

f. Résultats

Le résultat attendu est l'attribution d'un niveau de certification, de EPE I à EPE III, selon l'ampleur de la formation reconnue. Si la formation n'est pas suffisante pour un niveau plus élevé, la personne peut devoir suivre des cours additionnels.

Le système s'avère relativement structuré et particulièrement utile pour les personnes formées à l'étranger qui veulent connaître à l'avance les conditions d'accès au marché du travail provincial.

4.3.8 Alberta

a. Autorité

Le gouvernement de l'Alberta dispose du pouvoir législatif de certifier le personnel des services de garde d'enfants en vertu de la Loi sur l'apprentissage et les services de garde de la petite enfance et du Règlement sur l'apprentissage et les services de garde de la petite enfance.

Le guide provincial précise les normes minimales de formation pour chaque certificat.

b. Niveaux

Le système albertain repose sur trois certificats principaux et sur des conditions détaillées liées à la formation et à la langue d'enseignement du programme suivi.

- Niveau 1 : Correspond au niveau d'entrée. Il peut être obtenu après la réussite du cours provincial d'orientation en garde d'enfants, d'un cours collégial ou universitaire d'environ 45 heures portant sur le développement de l'enfant ou encore d'une formation reconnue en milieu familial;
- Niveau 2 : Exige généralement la réussite d'un programme postsecondaire albertain d'environ un an menant à un certificat en EPE ou d'une formation jugée équivalente;
- Niveau 3 : Correspond au niveau avancé. Il exige habituellement un diplôme postsecondaire albertain de deux ans en EPE ou une formation équivalente reconnue.

Des exigences linguistiques similaires peuvent s'appliquer lorsque la formation a été suivie dans une autre langue que le français ou l'anglais.

c. Reconnaissance internationale

En Alberta, la reconnaissance de la qualification professionnelle obtenue à l'étranger repose principalement sur l'évaluation de l'équivalence de la formation par rapport aux exigences provinciales. Les personnes formées à l'international doivent démontrer que leur programme d'études correspond au niveau requis pour le certificat visé. L'analyse peut inclure la comparaison avec les tableaux d'équivalence provinciaux ainsi que l'examen du contenu des cours, de la durée du programme et de la composante pratique.

Lorsque la formation postsecondaire a été suivie dans une langue autre que le français ou l'anglais, la province peut exiger une preuve de compétence linguistique. Dans ce cas, un résultat minimal aux Niveaux de compétence linguistique canadiens peut être requis. Ces exigences font partie intégrante du processus d'obtention d'une certification de niveau 2 ou de niveau 3 et sont conçues pour garantir la capacité du candidat à travailler dans un milieu éducatif réglementé.

d. Évaluation

comparative L'approche albertaine ne repose pas sur l'obligation systématique de recourir à un organisme externe unique comme WES. L'évaluation est plutôt fondée sur l'analyse de l'équivalence de la qualification professionnelle selon les critères provinciaux. Le ministère provincial examine directement la documentation soumise, notamment les relevés de notes, les descriptions de cours et les preuves de formation pratique.

e. Processus

La candidate ou le candidat doit rassembler ses preuves de formation et démontrer que son parcours répond aux critères provinciaux. Pour les certificats de niveau 2 ou 3, cela implique de démontrer soit la réussite d'un programme reconnu, soit l'existence d'une formation équivalente.

f. Résultats

La personne obtient le certificat correspondant au niveau de formation reconnu (niveaux 1, 2 ou 3). Si le dossier ne permet pas de soutenir un niveau plus élevé, elle peut recevoir un certificat inférieur correspondant à la formation démontrée ou devoir fournir des éléments additionnels.

4.3.9 Colombie-Britannique

a. Autorité

En Colombie-Britannique, la certification est administrée par le Early Childhood Educator (ECE) Registry, avec plusieurs certificats professionnels distincts, plutôt qu'un simple système de niveaux numérotés.

Ce modèle permet de distinguer la qualification professionnelle de base, les certificats complets et certaines spécialisations, notamment pour les nourrissons et trottineurs ou pour les besoins particuliers.

b. Niveaux

En Colombie-Britannique, les différents types de certificats professionnels déterminent les responsabilités pouvant être exercées dans les services de garde règlementés :

- Adultes responsables (AR) : Bien que cela ne soit pas administré par le ECE Registry, les personnes qui souhaitent travailler auprès d'enfants d'âge scolaire doivent fournir une preuve d'au moins 20 heures de formation portant sur le développement de l'enfant, l'encadrement, la santé et sécurité ou la nutrition. Elles peuvent obtenir un certificat d'adulte responsable auprès de divers fournisseurs de formation;
- Assistante-éducatrice/assistant-éducateur de la petite enfance (AEPE) : Ce certificat de niveau d'entrée permet de travailler sous la supervision d'une éducatrice ou d'un éducateur certifié. Il peut être obtenu après la réussite d'un ou de plusieurs cours de base en EPE, notamment sur le développement de l'enfant, la guidance ou la santé et sécurité;
- Éducatrice/éducateur de la petite enfance (EPE) : Ce certificat constitue la principale qualification professionnelle permettant d'assumer des responsabilités éducatives complètes. Il est généralement délivré après la réussite d'un programme reconnu en EPE, pour une durée d'un an ou de cinq ans, selon le nombre d'heures supervisées effectuées par la personne candidate avant la demande. La certification de cinq ans exige notamment la démonstration d'une expérience supervisée, incluant un nombre minimal d'heures de pratique ainsi que des références attestant des compétences professionnelles;

- Spécialisations additionnelles : La Colombie-Britannique offre également des certificats spécialisés, notamment poupons/tout-petits et éducation en besoins spécialisés. Ces spécialisations exigent une formation complémentaire portant sur des groupes d'âge spécifiques ou sur l'intervention auprès d'enfants ayant des besoins particuliers. Elles permettent d'élargir les responsabilités professionnelles et l'accès à certains postes spécialisés, particulièrement avec les enfants âgés de moins de 36 mois.

Les certifications doivent être renouvelées régulièrement (annuellement ou tous les cinq ans) en attestant d'au moins 40 heures de perfectionnement professionnel et d'expérience de travail.

c. Reconnaissance internationale

Les personnes formées à l'étranger doivent soumettre leur qualification professionnelle afin d'obtenir une évaluation par l'autorité provinciale. Le dossier comprend généralement les relevés de notes officiels, la description du programme suivi, la confirmation de l'établissement de formation ainsi que tout autre document scolaire ou professionnel pertinent. Ces informations permettent d'analyser la durée des études, le contenu de la formation et la présence d'une composante pratique. Tous les documents doivent être fournis en anglais ou accompagnés d'une traduction.

L'objectif de cette démarche est de déterminer à quel type de certificat la personne candidate peut être admissible, si une formation complémentaire est nécessaire et, le cas échéant, si elle peut accéder à des certificats spécialisés. L'analyse vise à établir la correspondance entre la formation obtenue à l'étranger et les exigences du système de certification de la Colombie-Britannique.

d. Évaluation comparative

En Colombie-Britannique, les diplômes obtenus à l'étranger doivent faire l'objet d'une évaluation comparative par un organisme reconnu. L'International Credential Evaluation Service (ICES), offert par le British Columbia Institute of Technology (BCIT), est utilisé pour cette étape. Cette évaluation externe vise à fournir une analyse structurée du niveau d'études et de l'équivalence de la formation.

Le rapport d'évaluation permet au ECE Registry de comparer la formation suivie à l'étranger avec les exigences provinciales en EPE. À partir de cette analyse, l'autorité peut déterminer si la personne est admissible directement à un certificat, si elle doit suivre une formation supplémentaire ou si elle peut accéder à des spécialisations.

e. Processus

Le processus commence par l'identification du certificat visé. La candidate ou le candidat dépose ensuite une demande comprenant ses documents éducatifs et professionnels au ECE Registry, qui évalue alors l'équivalence et détermine le certificat applicable.

Outre la formation, des exigences supplémentaires peuvent s'ajouter selon le certificat demandé, notamment une preuve d'expérience supervisée, des références professionnelles, une vérification des antécédents et une certification en premiers soins.

f. Résultats

Le résultat prend la forme de l'attribution du certificat correspondant au niveau reconnu, soit assistant-éducateur, EPE ou spécialisations additionnelles.

La Colombie-Britannique reconnaît également certaines certifications provenant de plusieurs autres provinces/territoires, mais elle les convertit en certificats provinciaux équivalents. Ainsi, une certification de niveau plus faible peut mener au certificat d'assistant-éducateur, tandis qu'un niveau plus élevé peut donner accès au certificat d'EPE, selon l'expérience démontrée.

4.3.10 Territoires du Nord-Ouest

a. Autorité

Aux Territoires du Nord-Ouest, la certification du personnel en EPE relève du ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation. Les personnes formées à l'étranger peuvent soumettre leur qualification professionnelle afin d'obtenir une certification reconnue dans le territoire.

Le modèle adopté est relativement souple et repose principalement sur une analyse directe des documents scolaires par l'autorité territoriale. Cette approche permet d'évaluer l'équivalence de la formation obtenue à l'extérieur du territoire et d'attribuer la certification la plus appropriée, tout en identifiant, au besoin, les formations complémentaires requises.

b. Niveaux

Le système territorial distingue généralement trois catégories professionnelles correspondant à différents niveaux de responsabilités, selon la formation reconnue. Cette classification permet de déterminer les fonctions pouvant être exercées dans les services de garde réglementés ainsi que les possibilités d'avancement professionnel.

Les trois niveaux généralement retenus sont les suivants :

- Assistante/assistant en petite enfance (APE) : Niveau d'entrée pouvant être accordé à une personne ayant peu ou pas de formation formelle. Il permet de travailler sous supervision;
- Travailleuse/travailleur en petite enfance (TPE) : Niveau intermédiaire nécessitant une formation postsecondaire en petite enfance, souvent comparable à un certificat ou à une formation partielle;
- Superviseure/superviseur en petite enfance (SPE) : Niveau avancé associé à un diplôme plus complet en EPE et à des fonctions de supervision ou de direction.

c. Reconnaissance

internationale Les personnes formées à l'étranger peuvent demander une certification en soumettant leurs diplômes postsecondaires, leurs relevés de notes, les descriptions de cours et toute autre documentation pertinente. Le ministère territorial évalue ensuite la durée des études, le contenu lié à la petite enfance, l'établissement de formation et la correspondance avec les normes territoriales.

Cette logique permet de situer la personne selon les niveaux APE, TPE ou SPE, selon l'ampleur réelle de sa formation reconnue.

d. Évaluation comparative

Aux Territoires du Nord-Ouest, le recours à une évaluation comparative externe, comme celle offerte par WES, n'est pas systématiquement obligatoire. L'autorité territoriale peut procéder à l'analyse directe des documents scolaires soumis par la personne candidate afin de déterminer l'équivalence de sa formation avec les exigences locales en EPE.

Le ministère territorial examine généralement les relevés de notes officiels, les diplômes, les descriptions de cours ainsi que toute information relative à la durée du programme et à la composante pratique. Cette analyse vise à vérifier la pertinence de la formation, la reconnaissance de l'établissement d'enseignement et la correspondance avec les standards territoriaux pour chacun des niveaux de certification.

Lorsque l'information fournie est jugée insuffisante ou difficile à interpréter, l'autorité peut demander une évaluation comparative réalisée par un organisme reconnu afin d'appuyer la décision. Cette démarche permet d'obtenir une analyse plus détaillée du niveau d'études et de l'équivalence du programme suivi.

Cette approche offre une certaine flexibilité aux personnes formées à l'étranger, tout en exigeant que les documents soumis soient complets, clairs et suffisamment détaillés pour permettre une évaluation rigoureuse. Elle permet également d'adapter le processus à la diversité des parcours de formation internationale.

e. Processus

La candidate ou le candidat remplit d'abord le formulaire de certification, puis transmet ses diplômes, ses relevés de notes et, si demandé, les descriptions de cours. Le ministère territorial examine ensuite le dossier et détermine le niveau de certification approprié.

Au besoin, l'autorité territoriale peut demander des documents supplémentaires ou recommander une formation complémentaire avant de confirmer la décision.

f. Résultats

Le résultat du processus est l'attribution d'un niveau de certification correspondant à la formation reconnue. La personne peut ainsi être classée comme APE, TPE ou SPE, selon l'ampleur de son parcours.

Lorsque le dossier ne permet pas d'établir clairement l'équivalence ou révèle des écarts importants, des pièces additionnelles ou une formation d'appoint peuvent être nécessaires.

4.3.11 Yukon

a. Autorité

Au Yukon, le personnel qui travaille dans un programme agréé d'EPE et de services de garde doit détenir une attestation en EPE délivrée par la Section de l'éducation de la petite enfance et des services de garde du ministère de l'Éducation. Le territoire se distingue par une structure graduée très détaillée qui permet de reconnaître différentes étapes de progression dans la formation postsecondaire.

b. Niveaux

Le Yukon prévoit cinq niveaux d'attestation :

- Niveau 1 : Obtenu après 1 cours de 60 heures sur le développement de la petite enfance, le cours Comprendre la petite enfance de la Direction de l'éducation des Premières Nations du Yukon ou une formation équivalente reconnue;
- Niveau 1A : Obtenu après 5 cours ou 15 crédits postsecondaires en développement de la petite enfance ou une formation équivalente reconnue;
- Niveau 2 : Obtenu après un an de formation postsecondaire en développement de la petite enfance ou une formation équivalente reconnue;
- Niveau 2A : Obtenu après 15 cours ou 45 crédits postsecondaires ou une formation équivalente reconnue;
- Niveau 3 : Obtenu après deux ans de formation postsecondaire en développement de la petite enfance ou une formation équivalente reconnue.

c. Reconnaissance internationale

Au Yukon, la reconnaissance de la qualification professionnelle obtenue à l'extérieur du territoire ou du Canada repose sur l'évaluation de l'équivalence de la formation par rapport aux exigences territoriales en EPE. Les personnes formées à l'étranger peuvent ainsi être évaluées en fonction du nombre de cours suivis, du volume de crédits accumulés, du niveau du programme et de la pertinence du contenu par rapport aux domaines clés de la petite enfance.

L'analyse porte généralement sur un rapport fourni par une agence d'évaluation, sur les descriptions de cours, sur la durée de la formation ainsi que sur la présence d'une composante pratique. Un relevé de notes peut être demandé pour fins de clarification. Cette démarche vise à déterminer à quel niveau de certification yukonnais la formation peut être associée et à établir si des exigences supplémentaires doivent être demandées.

Le Guide pour l'obtention d'une attestation : éducation de la petite enfance constitue la référence principale pour l'évaluation des équivalences. Il permet d'identifier les formations reconnues et de préciser la correspondance entre la qualification professionnelle obtenue ailleurs et les niveaux de certification du Yukon. Cette approche favorise une reconnaissance structurée des parcours internationaux, tout en assurant le respect des standards territoriaux.

d. Évaluation comparative

Au Yukon, le recours à une évaluation cours par cours comparative externe est exigé pour toute personne ayant été formée hors Canada. L'autorité territoriale privilégie cette analyse directe de l'équivalence de la formation à partir des documents scolaires soumis par la personne candidate. Cette approche permet d'évaluer la pertinence de la formation en fonction des exigences territoriales en EPE.

L'analyse porte notamment sur le nombre de cours suivis, sur le volume de crédits accumulés, sur le contenu des programmes ainsi que sur la présence d'une composante pratique. Les descriptions détaillées de cours et toute documentation complémentaire sont utilisées pour déterminer la correspondance avec les niveaux de certification du Yukon.

Lorsque l'information fournie est insuffisante ou difficile à interpréter, l'autorité territoriale peut demander des documents supplémentaires (ex. : pièces justificatives attestant que la formation suivie correspond à l'un des niveaux reconnus ou un relevé de notes), en plus de l'évaluation comparative externe. Cette approche flexible permet d'adapter l'évaluation à la diversité des parcours internationaux, tout en maintenant les standards territoriaux.

e. Processus

Le processus consiste à présenter sa demande d'attestation et à démontrer que sa formation correspond à l'un des niveaux reconnus. L'évaluation portera sur la nature des cours, sur le volume de formation postsecondaire et, le cas échéant, sur l'équivalence globale du programme suivi.

La candidate ou le candidat doit donc être en mesure de documenter précisément son parcours, surtout lorsque sa formation a été réalisée à l'extérieur du territoire ou dans un autre pays.

f. Résultats

Le résultat prend la forme d'une attestation de niveau 1, 1A, 2, 2A ou 3. Cette gradation permet de reconnaître des parcours partiels ou complets et d'ajuster le niveau de qualification professionnelle selon l'avancement réel de la personne.

Le Yukon se démarque ainsi par une progression très fine entre les seuils d'accès, ce qui peut être avantageux pour les candidates et candidats ayant une formation incomplète mais significative en petite enfance.



mapchart.net
Frontières reconnues par l'ONU, Avril 2026

5. Analyse par pays

Justification du choix des pays sources pour le recrutement international en petite enfance

Comme mentionné précédemment, nous avons retenu six pays sources : la Belgique, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, la France, le Maroc et la Tunisie. Ce choix repose sur une combinaison de facteurs liés à la disponibilité de programmes de formation reconnus, à la qualité linguistique des personnes diplômées, à l'adéquation de la qualification professionnelle avec les attentes canadiennes ainsi qu'à la capacité logistique à participer à un processus de migration encadré et éthique.

Ces six pays ont été retenus, car ils présentent :

- Une capacité de formation suffisante et structurée dans le domaine de la petite enfance;
- Une maîtrise adéquate du français et une maîtrise fonctionnelle de l'anglais pour faciliter l'intégration;
- Un potentiel de collaboration avec le Canada, déjà amorcé ou à développer;
- Des enjeux clairs en matière de reconnaissance des diplômes qui peuvent être abordés avec des partenaires institutionnels

Ce choix vise à garantir un processus de recrutement éthique, équitable et réaliste, avec des candidates et candidats bien formés et aptes à contribuer au secteur de la petite enfance au Canada.

Note sur les informations données dans les sections 5.1 à 5.6

- Les équivalences présentées s'appuient notamment sur les pratiques d'organismes d'évaluation reconnus (ex. : WES) et doivent être interprétées comme indicatives, les décisions relevant des autorités provinciales et territoriales.
- Les crédits ECTS (du European Credit Transfer and Accumulation System) constituent une unité de mesure européenne de la charge de travail scolaire, où 60 crédits correspondent à une année d'études à temps plein. Ainsi, un programme de 180 crédits ECTS équivaut généralement à trois années d'études postsecondaires.



Facteurs	Belgique	Cameroun	Côte d'Ivoire	France	Maroc	Tunisie
Système de formation pertinent	Établissements délivrant les diplômes d'institutrice ou instituteur préscolaire, bachelier en accueil et éducation du jeune enfant, etc.	Offre de formations diversifiée : 10 établissements avec CAP et diplômes postsecondaires	Diplôme d'État reconnu : Diplôme d'État d'éducateur préscolaire (DEP) offert par l'Institut national de formation sociale;	Offre de formations abondante : 37 établissements offrant des diplômes comme le DEEJE ou le CAP AEPE	Offre de formations bien structurée : 3 licences professionnelles (OFPPT)	11 établissements offrant notamment le Brevet de technicien supérieur (BTS) éducateur et éducatrice petite enfance
Maîtrise du français	Excellente : 76 % (OIF)	Environ 60 %	60 % pour les personnes instruites	Élevée : 97 % (OIF)	Environ 60 %	Bon : 63 %
Maîtrise de l'anglais	Intermédiaire : estimé entre 18 et 24 % (Eurostat);	25 %, dont 13 % sont bilingues	Intermédiaire : 23 %	Intermédiaire : 30 à 35 %	20 à 30 %	20 à 40 %
Permis de travail	PVT pour 18-30 ans, durée max de 1 an			PVT pour 18-35 ans, durée max de 2 ans		
Score PISA – Lecture (2022)	479			474	339	361 en 2015
Score PISA – Mathématiques (2022)	489			474	365	367 en 2015
Score PISA – Sciences (2022)	491			487	365	386 en 2015
IDH	Très élevé : 0,951	Moyen : 0,587		0,710		0,746
Avantages	Programmes souvent bien alignés avec les normes européennes et canadiennes	Bassin jeune et formé, très ouvert à la migration professionnelle	Attractivité : pays stable avec une solide tradition de formation en petite enfance	Normes de formation bien connues et proches des attentes canadiennes, malgré les défis liés à l'OEPE en Ontario	Partenariats en développement, bassin de candidat(e)s bien formés, liens culturels et linguistiques étroits avec la francophonie canadienne	Profil linguistique et éducatif compatible : bon équilibre entre formation technique et universitaire

5.1 Belgique

Mise en contexte : culture, économie, politique

La Belgique se distingue par une diversité culturelle et linguistique institutionnalisée, fondée sur la coexistence des communautés francophone, néerlandophone et germanophone. Cette pluralité influence les systèmes éducatifs, les pratiques professionnelles et les cadres réglementaires, notamment en matière de formation et de certification. La culture du dialogue social, de la concertation et de la gouvernance partagée façonne les politiques publiques et les relations entre les acteurs institutionnels.

Sur le plan économique, la Belgique dispose d'une économie ouverte et fortement tertiaisée, soutenue par les services, par la logistique, par l'industrie spécialisée et par la présence d'institutions européennes. Les investissements dans la formation, la qualification de la main-d'œuvre et l'innovation constituent des leviers centraux du développement économique et social.

Politiquement, le pays est une monarchie constitutionnelle fédérale, caractérisée par une forte décentralisation des compétences vers les régions et les communautés. En matière d'éducation, ce sont principalement les communautés linguistiques qui exercent les compétences, ce qui se traduit par des politiques éducatives distinctes et influence la structuration des diplômes et des mécanismes de reconnaissance.

Le taux de participation à l'EPE est très élevé, avec environ 95 % des enfants de plus de 4 ans inscrits en enseignement préprimaire, ce qui reflète un système largement accessible et institutionnalisé.

Terminologie

Lors de l'analyse des profils de personnes formées en Belgique, il est crucial de vérifier qu'elles ont suivi des cours et réalisé des stages spécifiquement en EPE afin de faciliter la reconnaissance de leur formation dans les provinces et territoires du Canada.

En Belgique, les termes suivants renvoient à des niveaux de formation distincts au sein du système éducatif:

- Bachelier : Correspond à un diplôme de l'enseignement supérieur de premier cycle, généralement obtenu après trois à quatre années d'études;
- Brevet : Désigne une qualification de l'enseignement supérieur de type court ou une certification professionnelle spécialisée, selon le secteur;
- Certificat : Renvoie le plus souvent à une qualification professionnelle ou à une attestation de compétences;
- Classification A1 : Niveau de formation qui renvoie à une formation postsecondaire; Classification A2 : Niveau de formation qui renvoie à une formation au secondaire qualifiant.

Cette terminologie diffère des usages canadiens et doit être interprétée avec rigueur, notamment en fonction des contenus de formation et des stages réalisés.

Système de formation en EPE

En Belgique, la formation en enseignement et en petite enfance repose traditionnellement sur un parcours annuel continu, couvrant l'ensemble de l'année scolaire de septembre à juin. En cas d'échec à un cours ou à un stage obligatoire, l'étudiante ou l'étudiant doit reprendre l'année complète.

L'enseignement préprimaire est obligatoire à partir de 5 ans, bien que les enfants puissent fréquenter gratuitement l'école maternelle dès 2 ans et demi.

Les réformes récentes, notamment en Wallonie depuis 2023, ont renforcé les exigences de formation du personnel enseignant. Alors que les milieux d'accueil non scolaires peuvent encore recruter du personnel avec une qualification professionnelle d'ordre secondaire ou professionnel, les enseignants des écoles maternelles doivent désormais détenir une formation de maîtrise.

Diplômes et certifications offerts

Qualification professionnelle d'ordre secondaire (services de garde)

Le *Certificat de qualification de puériculteur ou puéricultrice* est obtenu à la suite d'un programme professionnel de quatre ans (9+4), combinant enseignement général et formation pratique en milieu d'accueil.

L'agente ou agent d'éducation constitue une qualification similaire, d'une durée d'environ trois ans (9+3), avec une orientation plus spécialisée.

Des programmes modulaires existent également dans l'enseignement pour adultes (promotion sociale), incluant le *Certificat d'auxiliaire de l'enfance ou d'éducateur*. Ces formations, souvent d'une durée d'un à deux ans, nécessitent désormais l'obtention du *Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS)* pour exercer en services de garde.

Bachelier en accueil et éducation du jeune enfant (AEJE)

Introduit récemment, ce programme de trois ans (180 crédits ECTS) vise à renforcer la professionnalisation du secteur. Il comprend des cours en pédagogie, en psychologie du développement, en santé et en cadres législatifs, ainsi que des stages pratiques. Les personnes diplômées peuvent travailler en milieu d'accueil, mais ne sont pas qualifiées pour enseigner en école maternelle.

Master en enseignement – section 1 (préscolaire et primaire)

Depuis 2023, ce diplôme constitue la qualification professionnelle requise pour enseigner dans les écoles maternelles. Il s'agit d'un programme intégré de quatre ans (240 ECTS), combinant formation en haute école et université.

Comparabilité avec les exigences canadiennes

Les diplômes belges présentent une structuration claire par ordre d'enseignement, allant de qualification professionnelle secondaire aux diplômes universitaires.

Les programmes d'ordre secondaire, comme le *Certificat de qualification de puériculteur ou puéricultrice*, sont généralement comparables à un diplôme d'études secondaires canadien avec spécialisation professionnelle. Les formations de promotion sociale sont plus difficiles à positionner et nécessitent une analyse individualisée.

Le *Bachelier en AEJE* est généralement comparable à un baccalauréat canadien de trois ans, tandis que le Master en enseignement correspond à une combinaison de baccalauréat et de maîtrise dans le système canadien.

Toutefois, comme dans d'autres pays étudiés, des écarts peuvent être observés en ce qui concerne la formation spécifique liée aux enfants de moins de 3 ans et la documentation des stages.

Critères et obstacles à la reconnaissance

La reconnaissance des diplômes belges repose principalement sur l'analyse de la durée totale de la formation, du volume d'heures théoriques et pratiques, ainsi que de la qualité et de la supervision des stages.

Parmi les principaux obstacles figurent la complexité du système éducatif (communautés linguistiques), la coexistence de niveaux de classification (A1 et A2) ainsi que la variabilité des parcours de formation dans l'enseignement pour adultes.

Des défis peuvent également être liés à la documentation des stages et à l'interprétation des intitulés de diplômes dans un contexte canadien.

Bonnes pratiques et pistes de collaboration

Le développement de partenariats formels entre établissements belges et autorités canadiennes constitue une bonne pratique pour faciliter l'accès à des descriptions standardisées de programmes et de référentiels de compétences.

La mise en place de fiches de correspondance entre diplômes belges et niveaux canadiens ainsi que le développement de formations passerelles ciblées (notamment pour les poupons, les cadres réglementaires ainsi que la santé et sécurité) permettrait de renforcer la transparence et d'accélérer les processus de reconnaissance.

5.2 Cameroun

Mise en contexte : culture, économie, politique

Le Cameroun se caractérise par une grande diversité culturelle, linguistique et religieuse résultant de la coexistence de traditions locales et d'influences francophone et anglophone. La famille élargie et les réseaux communautaires occupent une place centrale dans la socialisation et l'éducation des jeunes enfants, avec une forte valorisation de la transmission intergénérationnelle, du respect de l'autorité et de la cohésion sociale. Ces facteurs influencent les pratiques éducatives dès la petite enfance, notamment en matière de socialisation, de langage et d'intégration au milieu scolaire.

Sur le plan économique, le pays repose sur une économie mixte combinant agriculture, exploitation des ressources naturelles, services et un secteur informel significatif. Les politiques de développement mettent l'accent sur la formation professionnelle et sur le renforcement des compétences afin de soutenir l'employabilité et la qualité des services sociaux, y compris dans le secteur de l'éducation préscolaire.

Politiquement, le Cameroun est une république présidentielle centralisée. Le cadre institutionnel est marqué par des enjeux liés à la décentralisation, à la gouvernance et à la cohésion nationale, notamment dans les régions anglophones. Ces dynamiques influencent l'organisation des politiques éducatives, la structuration des systèmes de formation et les mécanismes de certification professionnelle.

Le pays a connu une augmentation notable du taux de scolarisation préscolaire au cours des dernières années, bien que des défis importants persistent, notamment en matière d'accès, d'infrastructures et de disponibilité d'enseignants qualifiés, particulièrement en zones rurales et dans les régions touchées par des conflits.

Terminologie

Au Cameroun, les termes *certificat*, *brevet* et *diplôme* renvoient à des niveaux distincts de formation au sein des systèmes éducatifs francophone et anglophone. Les appellations peuvent varier selon le ministère de tutelle (éducation de base, enseignement secondaire, emploi et formation professionnelle) ou l'institution délivrante.

En contexte anglophone, des titres tels que *Certificate* ou *Diploma in Early Childhood Education* sont couramment utilisés. Cette pluralité terminologique nécessite une interprétation rigoureuse dans les analyses d'équivalence internationales, notamment pour distinguer la qualification professionnelle d'ordre secondaire des diplômes postsecondaires.

Système de formation en EPE

La formation en EPE est offerte par des établissements publics et privés, incluant les écoles normales d'instituteurs (ENI), les centres de formation professionnelle ainsi que les instituts spécialisés en petite enfance. Les filières francophone et anglophone coexistent, avec des structures de programmes et des référentiels de compétences parfois distincts.

Le cadre réglementaire vise une harmonisation progressive des certifications, mais des écarts subsistent entre les programmes en matière de durée, de volume horaire, de standardisation des contenus et de formalisation des stages supervisés.

La qualification professionnelle standard pour l'enseignement préscolaire dans le système francophone est le *Certificat d'aptitude pédagogique d'instituteur de l'enseignement maternel et primaire (CAPIEMP)*, tandis que l'équivalent anglophone est le *Teachers Grade One Certificate*. Ces programmes sont généralement offerts dans les écoles normales d'instituteurs de l'enseignement général (ENIEG), sous la supervision du ministère de l'Enseignement secondaire.

Diplômes et certifications offerts

Certificat d'aptitude pédagogique d'instituteur de l'enseignement maternel et primaire (CAPIEMP)

Ce diplôme constitue la principale qualification professionnelle pour enseigner au préscolaire et au primaire. Il s'agit d'un programme postsecondaire généralement d'une durée de deux ans (13+2, réforme récente), accessible après le baccalauréat ou une qualification équivalente, avec examen d'entrée.

Il existe également un parcours alternatif de trois ans (10+3) destiné aux titulaires d'un diplôme de secondaire inférieur. Les deux parcours incluent des stages pratiques en milieu scolaire et un examen national final.

Teachers Grade One Certificate

Qualification équivalente au CAPIEMP dans les régions anglophones, avec des exigences similaires en matière de durée, de formation pédagogique et de stages supervisés.

Programmes universitaires en EPE

Certaines universités, notamment l'Université de Bamenda, offrent des programmes de baccalauréat en éducation de la petite enfance d'une durée de trois ans, destinés à des fonctions plus avancées ou de supervision.

D'autres parcours universitaires, tels que le *Diplôme de professeur de l'enseignement (DIPET I)* ou la *Licence en sciences de l'éducation*, peuvent également inclure des composantes liées à la petite enfance, bien que celle-ci ne soit pas toujours une spécialisation distincte.

Comparabilité avec les exigences canadiennes

L'analyse des programmes camerounais en EPE révèle une proximité conceptuelle avec les approches francophone et anglophone en matière de pédagogie de base, de développement de l'enfant et d'intégration de stages pratiques.

Les programmes postsecondaires comme le CAPIEMP (13+2) sont généralement comparables à des formations collégiales canadiennes, tandis que les parcours universitaires peuvent correspondre à des diplômes de baccalauréat.

Des écarts peuvent toutefois être observés en ce qui concerne la standardisation des référentiels de compétences, la formalisation des heures de stage supervisé et la formation spécifique liée aux poupons et aux enfants de moins de 2 ans, éléments souvent explicitement exigés dans plusieurs cadres provinciaux canadiens.

Critères et obstacles à la reconnaissance

La reconnaissance des diplômes camerounais repose principalement sur l'évaluation de la durée totale de la formation, du volume horaire, de la structure des programmes et du nombre d'heures de stage supervisé. Une attention particulière est accordée au statut de l'établissement délivrant et au niveau d'entrée requis.

Parmi les principaux obstacles figurent la pluralité des autorités de certification, la coexistence de filières francophone et anglophone, ainsi que la variabilité des intitulés de diplômes. Des difficultés peuvent également découler de la présence de parcours multiples (postsecondaires et secondaires), de la documentation variable des formations et du fait que certains enseignants exercent sans qualification spécifique, particulièrement en milieu rural.

Bonnes pratiques et pistes de collaboration

Afin de faciliter la reconnaissance des diplômes et la mobilité professionnelle, il est recommandé de renforcer la normalisation des descriptifs de programmes, notamment par la production de plans de cours détaillés, de matrices de compétences et d'attestations de stages précisant la durée, le niveau d'encadrement et les groupes d'âge encadrés.

Le développement de partenariats institutionnels entre établissements camerounais de formation en petite enfance, organismes canadiens d'évaluation des diplômes et établissements postsecondaires pourrait favoriser une meilleure compréhension des standards respectifs. La mise en place de formations passerelles ciblées, de webinaires mixtes et d'échanges professionnels virtuels constituerait également une piste prometteuse pour réduire les écarts identifiés et pour accélérer les délais de reconnaissance.

5.3 Côte d'Ivoire

Mise en contexte : culture, économie, politique

La Côte d'Ivoire se caractérise par une diversité culturelle et ethnique importante, avec le français comme langue officielle et de fortes traditions communautaires. Les valeurs de solidarité, de respect de la hiérarchie et de transmission intergénérationnelle jouent un rôle structurant dans les pratiques sociales et éducatives, notamment dans la prise en charge de la petite enfance.

Sur le plan économique, le pays présente l'une des économies les plus dynamiques d'Afrique de l'Ouest, portée par l'agriculture, en particulier la filière cacao, ainsi que par le commerce, les services et les infrastructures. Les politiques de développement accordent une place croissante à la formation professionnelle et à l'amélioration de l'accès à l'éducation préscolaire.

Politiquement, la Côte d'Ivoire est une république présidentielle engagée dans un processus de consolidation institutionnelle. Les réformes récentes visent à renforcer la gouvernance, la stabilité et l'efficacité des politiques sociales, y compris dans les secteurs de l'éducation et de la protection de l'enfance.

L'accès à l'EPE demeure toutefois limité, avec des taux de scolarisation faibles et des disparités importantes entre milieux urbains et ruraux, ainsi qu'un manque d'enseignants qualifiés, ce qui influence directement la structuration des parcours de formation.

Terminologie

En Côte d'Ivoire, les termes *certificat*, *brevet* et *diplôme* recouvrent des niveaux de formation distincts au sein du système éducatif et de la formation professionnelle. Le baccalauréat désigne le diplôme national sanctionnant la fin des études secondaires et ouvrant l'accès à l'enseignement supérieur.

Les appellations utilisées par les centres publics, privés ou confessionnels peuvent varier, ce qui nécessite une interprétation rigoureuse lors des analyses d'équivalence internationales, notamment pour distinguer une qualification professionnelle d'ordre secondaire des diplômes postsecondaires.

Système de formation en EPE

La formation en EPE est offerte par un réseau d'établissements publics et privés, incluant des écoles normales d'instituteurs, des centres de formation professionnelle ainsi que des structures communautaires ou confessionnelles. Les programmes relèvent de différents ministères de tutelle, ce qui peut entraîner des variations dans la structuration des curricula, dans la durée des formations et dans la formalisation des stages supervisés.

Le cadre réglementaire vise une harmonisation progressive des certifications, mais des écarts subsistent entre les filières de formation académique (collégiale et universitaire) et professionnelles, notamment en ce qui concerne les référentiels de compétences, la standardisation des volumes horaires et la documentation des expériences pratiques.

La qualification professionnelle standard des enseignants en EPE est le *Diplôme d'État d'éducateur préscolaire (DEP)*, dont l'admission exige le baccalauréat ou une qualification comparable ainsi que la réussite d'un examen d'entrée.

En pratique, une proportion importante d'intervenants en milieu préscolaire, notamment dans le secteur privé, ne détient pas toujours de qualification spécifique en petite enfance, ce qui reflète les contraintes structurelles du système.

Diplômes et certifications offerts

Diplôme d'État d'éducateur préscolaire (DEP)

Le DEP constitue la qualification principale en EPE. Le programme dure généralement trois ans, avec possibilité de réduction à deux ans selon le parcours antérieur. Il combine un enseignement théorique (pédagogie, psychologie de l'enfant, santé publique, activités éducatives) et des stages en situation réelle.

Ce diplôme est offert par l'Institut national supérieur de formation sociale (INSFS), principal établissement public spécialisé dans ce domaine, et est délivré par le ministère des Affaires sociales.

Diplôme d'État d'éducateur préscolaire adjoint (DEPA)

Ce programme de deux ans destiné aux personnes ayant un diplôme secondaire comprend des cours théoriques et des stages pratiques. Il permet, avec expérience, l'accès au DEP de niveau supérieur.

Programmes communautaires (Éducateur préscolaire communautaire – EPC)

Ces formations de courte durée (environ 3 mois) destinées à répondre aux pénuries d'enseignants, particulièrement en zones rurales, sont axées sur la pratique et sur l'insertion rapide en milieu préscolaire.

Comparabilité avec les exigences canadiennes

L'analyse des programmes ivoiriens en EPE met en évidence une proximité conceptuelle avec les approches francophones en matière de pédagogie de base, de développement de l'enfant et d'intégration de stages pratiques. Les formations professionnelles privilégient l'expérience terrain, tandis que les filières académiques offrent une base plus structurée en planification éducative et en gestion de classe.

Le DEP est généralement considéré comme équivalant à un baccalauréat de trois ans en EPE dans le contexte canadien, ce qui en fait le diplôme le plus favorable sur le plan de la reconnaissance.

Des écarts peuvent toutefois être observés en ce qui concerne la standardisation des référentiels de compétences, la formalisation des heures de stage supervisé et la formation spécifique liée aux pouspons et aux enfants de moins de 2 ans, souvent explicitement exigées dans plusieurs cadres provinciaux canadiens.

Critères et obstacles à la reconnaissance

La reconnaissance des diplômes ivoiriens en EPE repose principalement sur l'évaluation de la durée totale de la formation, du volume horaire, de la structure des programmes et du nombre d'heures de stage supervisé. Une attention particulière est accordée au statut de l'établissement délivrant et au niveau d'entrée requis.

Parmi les principaux obstacles figurent la diversité des autorités de certification, la variabilité des intitulés de diplômes ainsi que la documentation incomplète des parcours de formation. Des difficultés peuvent également découler de l'existence de formations de courte durée ou non standardisées, ainsi que du manque de compétences spécifiques chez certains intervenants en milieu préscolaire.

Bonnes pratiques et pistes de collaboration

Afin de faciliter la reconnaissance des diplômes et la mobilité professionnelle, il est recommandé de renforcer la formalisation des programmes, notamment par la production de descriptifs de cours détaillés, de matrices de compétences et d'attestations de stages normalisées.

Le développement de partenariats institutionnels entre établissements ivoiriens de formation en petite enfance, organismes canadiens d'évaluation des diplômes et établissements postsecondaires pourrait favoriser une meilleure compréhension des standards respectifs. La mise en place de formations passerelles ciblées, de webinaires mixtes et d'échanges professionnels constituerait également une piste prometteuse pour réduire les écarts identifiés et pour accélérer les délais de reconnaissance.

5.4 France

Mise en contexte : culture, économie, politique

La France se caractérise par une identité culturelle fortement structurée autour de la langue, de la laïcité et des valeurs républicaines, avec une place centrale accordée à l'éducation et à l'égalité d'accès aux services publics. Les politiques sociales et éducatives occupent une importance majeure, et la petite enfance est considérée comme une étape déterminante du développement, tant sur le plan éducatif que social.

Sur le plan économique, la France dispose d'une économie diversifiée reposant sur l'industrie, les services, l'agriculture et l'innovation. Le pays investit de façon importante dans la formation initiale et continue ainsi que dans la qualification de la main-d'œuvre afin de répondre aux besoins du marché du travail et de soutenir la qualité des services, notamment dans les secteurs de la santé, de l'éducation et de la petite enfance.

Politiquement, la France est une république semi-présidentielle caractérisée par un État central fort. Les cadres réglementaires nationaux encadrent la formation, la délivrance des diplômes, les référentiels de compétences et l'organisation des professions, ce qui favorise une homogénéité des standards sur l'ensemble du territoire, y compris pour les professions liées à la petite enfance.

Terminologie

En France, les termes suivants renvoient à des niveaux distincts de qualification :

- Le *Certificat d'aptitude professionnelle – Accompagnant éducatif petite enfance (CAP AEPE)* correspond à un diplôme professionnel de base, généralement obtenu après le secondaire et plutôt reconnu comme un diplôme d'études secondaires au Canada;
- Les *diplômes d'État* constituent des certifications professionnelles règlementées et reconnues nationalement;
- La licence désigne un diplôme universitaire de premier cycle, habituellement obtenu après trois années d'études postsecondaires;
- Le *Bachelor universitaire de technologie (BUT) – Carrières sociales/parcours liés à l'intervention sociale* est un diplôme français de l'enseignement supérieur offert principalement dans les Instituts universitaires de technologie, qui sont rattachés aux universités.

Cette terminologie est généralement plus proche des classifications utilisées au Canada, mais nécessite tout de même une interprétation rigoureuse, notamment pour distinguer les diplômes orientés vers l'accueil (soins et encadrement) de ceux centrés sur l'intervention éducative.

Système de formation en EPE

La formation en EPE en France s'inscrit dans un cadre fortement normé, reposant sur des diplômes nationaux et sur des référentiels de compétences. Elle est offerte par des établissements de formation professionnelle (centres agréés et instituts) et par des établissements postsecondaires (universités et instituts). Les programmes intègrent généralement des enseignements théoriques en développement de l'enfant, en pédagogie, en santé et sécurité, ainsi que des stages obligatoires en structures d'accueil (crèches, garderies, écoles maternelles, services de protection maternelle et infantile).

L'école maternelle constitue une composante intégrée du système scolaire et est obligatoire pour les enfants de 3 à 6 ans, avec un taux de fréquentation très élevé. Les établissements, majoritairement publics, doivent respecter des exigences pédagogiques nationales uniformes, y compris en ce qui concerne la qualification du personnel enseignant.

Ce cadre national standardisé facilite la lecture des parcours de formation et la comparaison internationale, notamment grâce à la documentation disponible sur les compétences attendues et sur les exigences de certification.

Diplômes et certifications offerts

Certificat d'aptitude professionnelle – Accompagnant éducatif petite enfance (CAP AEPE)

Ce diplôme professionnel est centré sur l'accueil et sur l'accompagnement du jeune enfant, incluant des compétences en hygiène, en sécurité, en développement de l'enfant et en activités d'éveil. Il comprend une composante de formation pratique et environ 14 semaines de stages obligatoires. La durée varie généralement entre 9 mois et 2 ans, selon le parcours de formation.

Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DEAP)

Ce diplôme d'État est axé sur les soins, sur l'accompagnement et sur la prévention, incluant l'intervention auprès de jeunes enfants, notamment en contexte de santé et de structures d'accueil. Il comprend une formation théorique et des stages supervisés, généralement sur une durée d'environ un an.

Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE)

Ce diplôme d'État postsecondaire est centré sur l'intervention éducative, sur le développement global de l'enfant, sur le partenariat avec les familles et sur la conception de projets pédagogiques. Le programme dure généralement trois ans (180 crédits ECTS) et comprend environ 1 500 heures de formation théorique et 2 100 heures de stage réparties sur plusieurs milieux.

Bachelor universitaire de technologie (BUT) – Carrières sociales/parcours liés à l'intervention sociale

Cette formation postsecondaire structurée inclut des enseignements en sciences humaines, en intervention, en méthodologie et en pratique professionnelle. La pertinence pour l'EPE dépend du parcours suivi et des stages réalisés auprès de jeunes enfants.

Licence et licence professionnelle – Sciences de l'éducation/métiers de la petite enfance

Ces diplômes universitaires offrant une base théorique en pédagogie, en psychologie du développement et en politiques éducatives sont parfois complétés par une spécialisation en petite enfance et par des stages. La pertinence dépend des modules choisis et du niveau de pratique supervisée.

Master en Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF) – Professorat des écoles (enseignement préscolaire)

Ce diplôme de deuxième cycle universitaire requis pour enseigner dans les écoles maternelles publiques comprend deux années d'études après licence et est complété par un concours national : le Concours de recrutement des professeurs des écoles (CRPE).

Comparabilité avec les exigences canadiennes

L'examen des contenus de formation français révèle une proximité conceptuelle avec les approches canadiennes, notamment en matière de pédagogie, de développement de l'enfant, d'inclusion et de structuration des stages.

Les diplômes d'État, en particulier, se distinguent par des référentiels de compétences détaillés et par des exigences de stage clairement documentées, ce qui facilite l'analyse d'équivalence. Le DEEJE est généralement le plus reconnu comme équivalant à un programme postsecondaire canadien, tandis que le CAP AEPE et le DEAP sont souvent considérés comme une qualification d'ordre secondaire ou professionnel de base.

Des écarts peuvent toutefois apparaître selon les provinces/territoires canadiens, notamment en lien avec certaines exigences spécifiques (ex. : santé et sécurité, réglementation locale, premiers soins, pédagogie des poupons et très jeunes enfants) ou selon la distinction entre professions orientées vers les soins versus l'intervention éducative.

Critères et obstacles à la reconnaissance

La reconnaissance des diplômes français en EPE repose principalement sur l'analyse de la durée totale de la formation, du niveau de qualification, du volume et du type de stages supervisés, ainsi que de la correspondance entre les référentiels de compétences et les exigences provinciales/territoriales canadiennes.

Parmi les obstacles possibles figurent la différence de structuration des professions (soins vs éducation), les écarts entre diplômes professionnels (ex. : CAP) et diplômes postsecondaires (ex. : DEEJE et licence) ainsi que la nécessité de démontrer des compétences exigées localement. Dans certains cas, la reconnaissance peut être conditionnelle à des formations complémentaires, à la validation d'heures de stage ou à la preuve d'expérience récente en milieu de garde.

Bonnes pratiques et pistes de collaboration

Afin de faciliter la reconnaissance et la mobilité professionnelle, il est recommandé de fournir systématiquement des descriptifs de cours détaillés, des référentiels de compétences ainsi que des attestations de stages normalisées précisant la durée, le niveau d'encadrement et les groupes d'âge concernés.

Le développement de partenariats entre établissements français de formation en petite enfance, organismes canadiens d'évaluation des diplômes et établissements postsecondaires pourrait soutenir une meilleure compréhension des standards respectifs. La mise en place de formations passerelles, de webinaires mixtes et de mécanismes d'échange d'informations contribuerait à réduire les délais, à sécuriser les analyses d'équivalence et à favoriser l'intégration professionnelle.

5.5 Maroc

Mise en contexte : culture, économie, politique

Le Maroc se caractérise par une identité culturelle plurielle, issue des héritages amazigh, arabe, andalou et africain, où la langue, la religion et la famille jouent un rôle structurant dans la vie sociale. Les valeurs d'hospitalité, de respect de l'autorité et de cohésion communautaire influencent les pratiques éducatives et la transmission des savoirs dès la petite enfance.

Sur le plan économique, le pays présente une économie diversifiée et en modernisation, reposant sur l'agriculture, le tourisme, l'industrie manufacturière, les services et les investissements étrangers. Les politiques publiques récentes mettent l'accent sur le développement du capital humain, sur la formation professionnelle et sur l'amélioration de la qualité des services éducatifs, y compris au préscolaire.

Politiquement, le Maroc est une monarchie constitutionnelle dans laquelle le roi joue un rôle central dans l'orientation stratégique et les réformes majeures. Le cadre institutionnel favorise la stabilité et la mise en œuvre de politiques sectorielles, notamment en matière d'éducation et de protection sociale, dans un contexte de réformes continues visant à renforcer l'accès, la qualité et la gouvernance du système éducatif.

Le pays présente toutefois un taux de participation à l'EPE relativement faible (29,8 % en 2024) et fait face à une pénurie importante de personnel enseignant qualifié en formation initiale des éducatrices et éducateurs à la petite enfance, ce qui influence directement la structuration et la diversité des parcours de formation.

Terminologie

Au Maroc, les termes suivants renvoient à des niveaux distincts de qualification :

- **Bachelier** : Désigne généralement l'étudiante ou l'étudiant ayant obtenu le baccalauréat, diplôme national sanctionnant la fin des études secondaires et donnant accès à l'enseignement supérieur. Ce terme diffère de l'usage canadien, où il renvoie plutôt à un diplôme postsecondaire;
- **Licence d'éducation** : Qualification de base pour l'enseignement public, remplaçant progressivement les programmes de cycle court;
- **Certificat de qualification pédagogique (CQP)** : Le CQP est une certification professionnelle postsecondaire délivrée dans le cadre de la formation du personnel enseignant et éducatif. Il ne correspond pas nécessairement à un diplôme universitaire complet. Son niveau et sa reconnaissance varient selon plusieurs critères, tels que la durée du programme, le nombre d'heures de stage et la spécialisation suivie.

Système de formation en EPE

La formation des éducatrices et éducateurs au Maroc a été renforcée et professionnalisée au cours des dernières années. La formation en EPE est offerte par des établissements publics et privés, sous la supervision ou l'agrément des autorités éducatives nationales. Elle est notamment dispensée par l'Institut royal de formation des cadres (IRFC), en collaboration avec la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Mohammed V.

Des programmes sont également proposés par des centres de formation spécialisés, tels que le Centre Al Manar, qui offre des parcours d'une durée d'un à deux ans, en présentiel ou en distanciel, ainsi que par l'Institution Tahar Sebti (ITS), dont la mission est de renforcer l'offre de formations certifiantes dans le secteur de la petite enfance.

Les réformes introduites en 2018 ont renforcé la professionnalisation du secteur en instaurant la licence d'éducation comme qualification de base pour l'enseignement public, remplaçant progressivement les programmes de cycle court. Les enseignants doivent également obtenir le *Certificat de qualification pédagogique (CQP)* de deux ans incluant une formation théorique et un stage supervisé en milieu scolaire.

Toutefois, une proportion importante d'éducateurs, particulièrement dans le secteur privé, continue de détenir une qualification professionnelle de cycle court, ce qui reflète les écarts de structuration du système.

Diplômes et certifications offerts

Licence d'éducation/Licence professionnelle en éducation des jeunes enfants

Ce diplôme postsecondaire de trois ans (six semestres) est offert dans les écoles normales supérieures et dans certaines universités. Il comprend des cours en pédagogie, en développement de l'enfant et en gestion éducative, ainsi que des stages obligatoires.

Certificat de qualification pédagogique (CQP)

Cette formation postuniversitaire de deux ans est requise pour enseigner dans le secteur public. Elle combine un enseignement théorique et une pratique supervisée en milieu scolaire.

Diplômes de cycle court – Éducatrice de jeunes enfants/éducatrice spécialisée en petite enfance

Ces programmes d'environ deux ans après le baccalauréat sont offerts par des instituts privés et par des centres de formation professionnelle. Ils comprennent une formation théorique et des stages pratiques, et sont particulièrement répandus dans le secteur privé.

Programmes spécialisés (Centre Al Manar, ITS et autres)

Ces programmes variés combinent formation théorique, technique et pratique, avec une forte composante de stages et une orientation vers l'inclusion et l'intervention en milieux diversifiés.

Comparabilité avec les exigences canadiennes

L'examen des contenus de formation et des modules pédagogiques révèle une proximité conceptuelle avec les approches utilisées en France et au Canada, notamment en ce qui concerne la pédagogie, l'évaluation du développement de l'enfant et la structuration des stages. Les programmes se distinguent par une forte composante théorique et pratique.

Les diplômes de cycle court de deux ans sont généralement comparables à un diplôme collégial canadien de deux ans, tandis que la *licence d'éducation* correspond à un baccalauréat canadien (trois ou quatre ans) selon l'établissement. Le CQP peut être assimilé à une qualification de cycle supérieur, comparable à une maîtrise dans certains contextes d'évaluation.

Des écarts peuvent toutefois être observés, notamment en ce qui concerne la formation spécifique liée aux poupons et aux enfants de moins de 2 ans, qui constitue souvent un critère renforcé dans plusieurs provinces/territoires canadiens.

Critères et obstacles à la reconnaissance

La reconnaissance des diplômes marocains en EPE repose principalement sur l'analyse de la durée totale de la formation, du volume horaire, de la structure des programmes et de la proportion de stages supervisés en milieu d'accueil. Les organismes d'évaluation accordent une attention particulière au statut de l'établissement de formation ainsi qu'à la clarté des référentiels de compétences et des résultats d'apprentissage.

Parmi les principaux obstacles identifiés figurent la diversité des parcours de formation, la coexistence de certifications publiques et privées aux niveaux variables de standardisation, ainsi que les écarts terminologiques entre les appellations des diplômes marocains et les catégories utilisées au Canada. Des difficultés peuvent également survenir en raison de la documentation incomplète des stages et de la persistance de diplômes de cycle court dans le secteur privé.

Bonnes pratiques et pistes de collaboration

Afin de faciliter la reconnaissance des diplômes et la mobilité professionnelle, il est recommandé de renforcer la formalisation des programmes par la production de descriptifs de cours détaillés, de grilles de compétences et d'attestations normalisées de stages supervisés.

Le développement de partenariats institutionnels entre établissements marocains de formation en petite enfance, organismes canadiens d'évaluation ou établissements postsecondaires pourrait favoriser une

meilleure compréhension des standards respectifs. La mise en place de protocoles d'échange d'informations, de webinaires mixtes et de formations passerelles ciblées constituerait également une piste prometteuse pour réduire les écarts identifiés et pour accélérer les délais de reconnaissance.

5.6 Tunisie

Mise en contexte : culture, économie, politique

La Tunisie se caractérise par une identité culturelle méditerranéenne et arabe marquée par une forte valorisation de l'éducation, de la transmission des savoirs et du rôle social de la famille. L'éducation est historiquement considérée comme un levier central de développement social et économique, ce qui se reflète dans les politiques publiques et les investissements en formation.

Sur le plan économique, le pays repose sur une économie diversifiée combinant les services, le tourisme, l'agriculture et l'industrie manufacturière. Les enjeux liés à l'employabilité et à la qualité des services sociaux ont renforcé l'importance accordée à la formation professionnelle, notamment dans les secteurs éducatifs et sociaux.

Politiquement, la Tunisie a connu des transformations institutionnelles majeures depuis 2011, influençant la gouvernance et la mise en œuvre des politiques publiques. Dans ce contexte, le secteur de l'éducation, incluant la petite enfance, fait l'objet de réformes visant à améliorer l'accès, la qualité et la professionnalisation des intervenants.

Le taux de participation à l'EPE est en progression, mais demeure inférieur à celui observé dans les pays européens, avec des disparités régionales et une offre de services encore inégale entre milieux urbains et ruraux.

Terminologie

En Tunisie, le terme baccalauréat désigne le diplôme national sanctionnant la fin des études secondaires et donnant accès à l'enseignement supérieur. Les termes *brevet de technicien professionnel (BTP)*, *brevet de technicien supérieur (BTS)* et licence renvoient à des niveaux distincts de formation postsecondaire.

Cette terminologie diffère partiellement des classifications canadiennes, ce qui nécessite une interprétation rigoureuse dans les analyses d'équivalence, notamment pour distinguer les formations techniques des formations universitaires.

Système de formation en EPE

La formation en EPE est offerte par des établissements publics et privés relevant à la fois du système universitaire et de la formation professionnelle. Les universités proposent des programmes en sciences de l'éducation, tandis que les centres de formation professionnelle offrent des parcours techniques orientés vers l'intervention en milieu préscolaire.

Le système tunisien se caractérise par une coexistence de filières universitaires et professionnelles, avec des niveaux de standardisation variables. Les programmes universitaires sont généralement mieux structurés et documentés, tandis que les formations professionnelles présentent une plus grande diversité en matière de contenu, de durée et de qualité des stages.

Bien que la professionnalisation du secteur soit en progression, une proportion significative d'intervenants en milieu préscolaire, notamment dans le secteur privé, ne détient pas toujours une formation spécialisée complète en EPE.

Diplômes et certifications offerts

Licence appliquée en sciences de l'éducation/petite enfance

Ce diplôme universitaire de trois ans combine formation théorique (pédagogie, psychologie du développement, didactique) et stages obligatoires en milieu éducatif. Il constitue le parcours le plus structuré et favorable pour une reconnaissance internationale.

Brevet de technicien supérieur (BTS)

Cette formation postsecondaire technique est axée sur les compétences pratiques et sur l'intervention éducative. Elle comprend des stages supervisés et prépare à une insertion rapide en milieu professionnel.

Diplôme d'éducateur de l'enfance (programme progressivement abandonné)

Ce diplôme, auparavant offert notamment par l'Université de Carthage et par d'autres établissements universitaires, constituait une formation postsecondaire de deux ans après le baccalauréat (Bac+2). Il présentait une structure et un niveau comparables à ceux du BTS, incluant des composantes théoriques et pratiques en EPE. Ce programme semble toutefois avoir été progressivement abandonné ou remplacé dans le cadre des réformes du système de formation, mais peut encore être rencontré dans le profil de certaines personnes formées antérieurement.

Brevet de technicien professionnel (BTP)

Ce programme de formation professionnelle vise l'acquisition de compétences techniques de base en éducation préscolaire, incluant des stages en milieu d'accueil.

Certificat d'aptitude à l'éducation préscolaire

Cette formation qualifiante de durée variable, souvent orientée vers la pratique et l'animation pédagogique, constitue généralement un niveau d'entrée dans le secteur.

Comparabilité avec les exigences canadiennes

Les programmes tunisiens présentent une proximité conceptuelle avec les approches francophones, notamment en matière de pédagogie et de développement de l'enfant.

La *licence appliquée* est généralement comparable à un baccalauréat canadien de trois ou quatre ans, selon l'établissement d'enseignement ayant délivré le diplôme. Les licences obtenues auprès d'universités publiques sont plus susceptibles d'être évaluées comme des diplômes de quatre ans, tandis que celles issues d'autres établissements peuvent être assimilées à des programmes de trois ans.

Le BTS et les diplômes équivalents de niveau Bac+2, incluant l'ancien *Diplôme d'éducateur de l'enfance*, correspondent généralement à un diplôme collégial canadien de deux ans. Les certifications de niveau inférieur sont plus difficiles à positionner et nécessitent souvent une évaluation individualisée.

Des écarts peuvent toutefois être observés en ce qui concerne la standardisation des programmes, la documentation des stages et la formation spécifique liée aux poupons, souvent exigées dans les provinces/territoires canadiennes.

Critères et obstacles à la reconnaissance

La reconnaissance des diplômes tunisiens repose principalement sur l'analyse de la durée de la formation, du volume horaire, de la structure des programmes et du nombre d'heures de stage supervisé. Une attention particulière est accordée au statut de l'établissement et au niveau d'entrée requis.

Parmi les principaux obstacles figurent la coexistence de formations universitaires et professionnelles, la variabilité des standards entre établissements ainsi que la documentation parfois incomplète des parcours de formation. Des écarts peuvent également exister en matière de formation spécifique aux poupons et aux très jeunes enfants.

Bonnes pratiques et pistes de collaboration

Afin de faciliter la reconnaissance des diplômes, il est recommandé de renforcer la formalisation des programmes, notamment par la production de descriptifs de cours détaillés, de référentiels de compétences et d'attestations de stages normalisées.

Le développement de partenariats entre établissements tunisiens et organismes canadiens permettrait d'améliorer la compréhension des standards et de faciliter les processus d'équivalence. La mise en place de formations passerelles ciblées, de webinaires mixtes et de mécanismes d'échange d'informations constituerait également une piste prometteuse.

6. Recommandations

Cette section présente des recommandations stratégiques et opérationnelles visant à améliorer la reconnaissance des diplômes étrangers en EPE au Canada. Ces recommandations s'adressent aux principaux acteurs du système – gouvernements, ordres professionnels, établissements de formation, candidates et candidats formés à l'international, ainsi qu'aux partenaires communautaires et employeurs – dans une logique de cohérence, d'efficacité et d'équité des parcours d'intégration professionnelle.

Note sur les mesures existantes

Certaines des recommandations présentées dans cette section s'appuient sur des initiatives, politiques et mécanismes déjà en place dans plusieurs provinces et territoires. Toutefois, leur niveau de déploiement, leur portée et leur accessibilité varient considérablement selon l'autorité. Les recommandations proposées visent donc à consolider, harmoniser et renforcer les pratiques existantes; à favoriser leur mise à l'échelle pancanadienne; et à combler les écarts observés en matière de délais, de transparence et d'équité des parcours de reconnaissance et de mobilité professionnelle.

6.1 Pour les gouvernements et ordres professionnels

Harmonisation et transparence des processus

- laborer un cadre de référence pancanadien décrivant les compétences clés attendues des éducatrices et éducateurs de la petite enfance, tout en respectant les compétences provinciales et territoriales;
- Publier des guides clairs et accessibles présentant les étapes, délais, coûts et exigences documentaires pour chaque province et territoire;
- Mettre à disposition des outils de suivi en ligne permettant aux candidates et candidats de suivre l'évolution de leur demande de reconnaissance.

Réduction des délais et des obstacles administratifs

- Mettre en place des mécanismes de préévaluation des diplômes à l'international, avant l'arrivée au Canada, en collaboration avec des organismes d'évaluation reconnus;
- Développer des voies accélérées pour les profils provenant de pays ou de systèmes éducatifs déjà bien documentés;
- Simplifier les exigences de traduction et d'authentification des documents lorsque des ententes bilatérales existent.

Facilitation de la mobilité interprovinciale et territoriale

- Encourager la conclusion d'ententes de reconnaissance mutuelle entre provinces et territoires afin de permettre aux éducatrices et éducateurs de la petite enfance reconnus par une autorité de faire reconnaître leur statut plus rapidement ailleurs au Canada;
- Mettre en œuvre des mécanismes inspirés du principe de la mobilité de la main-d'œuvre prévu par l'Accord de libre-échange canadien en adaptant ces mécanismes aux réalités réglementaires du secteur de la petite enfance;
- Développer un registre national sécurisé de la qualification professionnelle et des statuts professionnels en EPE, accessible aux autorités provinciales et territoriales, afin de réduire la duplication des démarches lors des changements de province ou territoire;
- Harmoniser, dans la mesure du possible, les exigences linguistiques, de formation continue et de vérification des antécédents pour faciliter les transitions professionnelles interjuridictionnelles.

6.2 Pour les établissements de formation au Canada

Développement de parcours de mise à niveau

- Créer des programmes passerelles modulaires adaptés aux profils internationaux, combinant formation théorique, pratiques supervisées et reconnaissance des acquis et des compétences (RAC);
- Offrir des options de formation flexibles (temps partiel, en ligne, hybride) afin de concilier études, emploi et responsabilités familiales.

Alignement avec les exigences provinciales

- Travailler en étroite collaboration avec les ordres professionnels et ministères provinciaux/territoriaux pour assurer l'alignement des contenus pédagogiques sur les cadres de compétences locaux;
- Intégrer des modules obligatoires sur les cadres réglementaires canadiens, sur la protection de l'enfance, sur l'inclusion et sur les réalités interculturelles en milieu éducatif.

Soutien linguistique et scolaire

- Proposer des cours de français et/ou d'anglais spécialisés pour le secteur de la petite enfance;
- Mettre en place des services de mentorat scolaire et professionnel pour les personnes formées à l'international.

6.3 Pour les personnes formées à l'étranger

Les recommandations suivantes pourraient être transmises par les recruteurs afin de faciliter le processus de RAC.

Préparation en amont de l'arrivée au Canada

- Rassembler et faire traduire les documents scolaires et professionnels avant le départ (diplômes, relevés de notes, descriptions de cours, attestations d'emploi);
- S'informer sur les exigences spécifiques de la province ou du territoire de destination en matière de reconnaissance et d'inscription professionnelle.

Développement des compétences transversales

- Renforcer les compétences linguistiques, en particulier le vocabulaire professionnel lié à l'EPE;
- Se familiariser avec les normes canadiennes en matière de pratiques pédagogiques, de communication avec les familles et de travail en équipe ainsi que sur les normes de civilité au travail au Canada.

Mobilisation des réseaux de soutien

- S'appuyer sur les organismes communautaires francophones pour obtenir de l'accompagnement personnalisé;
- Participer à des programmes de mentorat ou de jumelage professionnel afin de faciliter l'intégration au marché du travail.

6.4 Pour les partenaires communautaires et employeurs

Renforcement des mécanismes d'accueil et d'intégration

- Renforcer les capacités des gestionnaires et des directions des services de garde en matière d'accueil et d'intégration du personnel;
- Mettre en place des programmes d'accueil structurés pour les recrues formées à l'international, incluant des séances d'orientation sur le milieu de travail et sur les normes professionnelles;
- Désigner des mentors internes pour accompagner les éducatrices et éducateurs dans leurs premiers mois d'emploi.

Collaboration avec les établissements et les gouvernements

- Participer à la coconstruction de programmes passerelles et de stages rémunérés;
- Partager les besoins sectoriels et régionaux afin d'orienter les priorités de formation et de reconnaissance.

Valorisation de la diversité des compétences

- Reconnaître et promouvoir les compétences interculturelles et multilingues comme des atouts pour les services à la petite enfance;
- Sensibiliser les équipes à l'inclusion et à la diversité afin de favoriser des environnements de travail respectueux et équitables.

7. Conclusion

Cette étude met en lumière un constat central : malgré l'existence de mécanismes de reconnaissance des diplômes étrangers en EPE au Canada, leur diversité, leur complexité et leur variabilité d'une province et d'un territoire à l'autre constituent un frein important à l'intégration rapide et efficace des personnes formées à l'international.

Réalisée dans le cadre du projet porté par la Commission nationale des parents francophones (CNPf), cette étude s'inscrit dans une démarche structurée en trois phases visant à renforcer le recrutement international et l'intégration de la main-d'œuvre en petite enfance dans les communautés francophones en situation minoritaire.

S'appuyant sur l'analyse de six pays ciblés – la Belgique, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, la France, le Maroc et la Tunisie – ainsi que sur les résultats de sondages menés auprès des associations et des services de garde, elle a permis de documenter de manière concrète les réalités du terrain, les besoins des employeurs et les défis rencontrés dans les démarches de reconnaissance.

Dans un contexte de pénurie persistante de main-d'œuvre qualifiée, l'enjeu dépasse désormais la simple identification de bassins de recrutement : il repose sur la capacité des systèmes à reconnaître, intégrer et valoriser efficacement les compétences acquises à l'international, dans une perspective cohérente, équitable et adaptée aux réalités des communautés.

L'amélioration de la reconnaissance des diplômes en EPE repose moins sur la création de nouveaux mécanismes que sur la structuration, l'harmonisation et la mise en cohérence des pratiques existantes, appuyées par une meilleure connaissance des systèmes de formation des pays partenaires et des besoins des employeurs.

7.1 Synthèse des apprentissages

- Les cadres de reconnaissance en EPE au Canada présentent une hétérogénéité importante, tant en ce qui concerne les exigences, les processus que les délais et les coûts;
- Les résultats des sondages confirment que la reconnaissance des diplômes constitue le principal obstacle au recrutement international, aggravé par le manque de clarté, de cohérence et d'accessibilité de l'information;
- Les pays ciblés offrent des formations structurées, pertinentes et souvent comparables aux exigences canadiennes, mais celles-ci demeurent encore insuffisamment reconnues ou comprises dans les processus d'évaluation;
- Les employeurs démontrent une forte volonté de recruter à l'international, mais expriment un besoin clair d'outils pratiques, de repères et d'accompagnement;
- Les initiatives existantes en matière de reconnaissance et de mobilité démontrent un potentiel significatif, mais nécessitent une meilleure coordination et une mise à l'échelle.

7.2 Résumé des pays ciblés

L'analyse des six pays retenus met en évidence des profils de formation distincts, chacun présentant des atouts spécifiques pour le recrutement international en EPE :

Belgique : Système structuré et normé, avec des formations reconnues et une forte composante pédagogique, généralement bien alignées avec les exigences canadiennes;

Cameroun : Parcours de formation variés, souvent complétés par une expérience significative sur le terrain, mais avec des défis liés à la reconnaissance formelle des diplômes;

Côte d'Ivoire : Bassin de candidates et candidats ayant des profils diversifiés et une expérience pratique pertinente, nécessitant de l'accompagnement accru dans les processus d'évaluation;

France : Offre de formations diversifiée et bien établie, avec des diplômes spécialisés en petite enfance et une reconnaissance relativement favorable dans plusieurs provinces et territoires;

Maroc : Programmes en développement combinant formation théorique et expérience pratique, avec un fort potentiel d'intégration en milieu francophone;

Tunisie : Formations structurées avec des bases pédagogiques solides, mais nécessitant parfois des ajustements pour répondre aux exigences spécifiques canadiennes.

Dans l'ensemble, ces pays constituent des bassins de recrutement complémentaires offrant un potentiel significatif pour répondre aux besoins en main-d'œuvre, sous réserve d'une meilleure structuration des mécanismes de reconnaissance.

7.3 Étapes suivantes

Cette étude constitue une base structurante pour la mise en œuvre des prochaines phases du projet de la CNPF, qui visent à transformer les constats et analyses en outils concrets au service des employeurs et des partenaires du secteur de la petite enfance.

La prochaine étape consistera à élaborer un **guide à l'intention des employeurs francophones du Canada fondé sur les résultats de la présente étude**. Ce guide aura pour objectifs de faciliter l'analyse et la compréhension des diplômes étrangers en EPE ainsi que d'appuyer les décisions d'embauche dans un contexte de recrutement international.

Un élément central de ce guide reposera sur une analyse concertée des diplômes issus des pays ciblés par les ministères responsables de la petite enfance dans les provinces et territoires. Cette démarche permettra :

- De préciser les correspondances entre les formations étrangères et les exigences canadiennes;
- d'identifier les niveaux de reconnaissance possibles selon l'autorité;
- de réduire l'incertitude associée à l'évaluation des candidatures internationales.

Le guide proposera ainsi des repères clairs, validés et directement applicables permettant aux employeurs de mieux identifier les profils correspondant à leurs besoins et de structurer leurs démarches de recrutement international.

En complément, une **charte de bonne conduite** s'ajoutera au guide afin d'encadrer les pratiques de recrutement international dans une perspective éthique, responsable et durable. Cette charte visera notamment à :

- promouvoir des pratiques respectueuses des personnes candidates et des pays sources;
- encourager une collaboration transparente entre les employeurs, les partenaires et les institutions;
- soutenir une intégration professionnelle réussie et inclusive.

Ces outils – le guide et la charte – viendront consolider les acquis de cette étude et contribueront à structurer, à moyen terme, une approche plus cohérente, transparente et efficace du recrutement international en EPE au Canada.

Cette étude et les outils qui en découleront s'inscrivent dans une volonté de renforcer durablement les capacités de recrutement et d'intégration des services de garde francophones au Canada. En favorisant une meilleure reconnaissance des compétences acquises à l'international, ils contribueront non seulement à répondre aux besoins en main-d'œuvre, mais également à soutenir la vitalité, la diversité et la pérennité des communautés francophones en situation minoritaire.

Enfin, nous souhaitons renouveler nos sincères remerciements aux collaborateurs et partenaires mentionnés dans la section Remerciements au début de document. La contribution des expertes et experts de terrain a été déterminante dans la réalisation de cette étude.



ANNEXES

ANNEXE 1. Références documentaires

Les références suivantes ont été sélectionnées afin de soutenir l'analyse des systèmes de formation en EPE et des mécanismes de reconnaissance de la qualification professionnelle, au Canada et dans les pays ciblés. Les liens en français sont privilégiés lorsque disponibles; à défaut, les sources sont indiquées en anglais.

Canada – reconnaissance de la qualification professionnelle en EPE

Association of Early Childhood Educators of Newfoundland and Labrador :

Certification pour services de garde d'enfants à Terre-Neuve-et-Labrador.

www.aecenl.ca/index.php/francais/certification

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse :

Classification pour le personnel des garderies.

<https://www.ednet.ns.ca/earlyyears/pd/ClassificationforStaff.shtml>

Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard :

Faire une demande de certification en éducation de la petite enfance (formation à l'étranger)

www.princeedwardisland.ca/fr/service/faire-une-demande-de-certification-en-education-de-la-petite-enfance-formation-a-letranger

Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest :

Certification des employés des garderies en établissement.

www.ece.gov.nt.ca/fr/services/lancer-et-exploiter-un-centre-de-garde-agree/certification-des-employes-des-garderies-en

Gouvernement du Manitoba :

Pour les demandeurs instruits à l'étranger.

www.gov.mb.ca/education/childcare/students_workforce/ieq/index.fr.html

Gouvernement du Nouveau-Brunswick :

Éducatrices et éducateurs de la petite enfance (ÉPE) formés à l'international.

www2.gnb.ca/content/gnb/fr/corporate/promo/investir-services-apprentissage-garde-jeunes-enfants/candidats.html

Gouvernement du Yukon :

Attestation en éducation de la petite enfance.

<https://yukon.ca/fr/sante-et-mieux-etre/au-travail/apply-child-care-worker-certification>

Government of Alberta :

Apply for Certification.

www.alberta.ca/child-care-staff-certification.aspx

Government of British Columbia :

Become an Early Childhood Educator.

www2.gov.bc.ca/gov/content/education-training/early-learning/teach/training-and-professional-development/become-an-early-childhood-educator

Government of Saskatchewan :

Early Childhood Educator Certification.

www.saskatchewan.ca/government/education-and-child-care-facility-administration/early-childhood-educator/early-childhood-educator-certification

Ordre des éducateurs et éducatrices de la petite enfance de l'Ontario :

Évaluation individuelle des diplômes et de la formation.

<https://help.college-ece.ca/hc/fr-ca/articles/20863745996187-%C3%89valuation-individuelle-des-dipl%C3%B4mes-et-de-la-formation>

Organismes d'évaluation des diplômes

British Columbia Institute of Technology :

International Credential Evaluation Service – ICES.

www.bcit.ca/ices

Comparative Education Service, University of Toronto :

Credential Evaluation.

<https://learn.utoronto.ca/ces>

Gouvernement de l'Alberta :

Évaluation des qualifications internationales.

www.alberta.ca/fr/international-qualifications-assessment

Service canadien d'évaluation de documents scolaires internationaux (ICAS).

www.icascanada.ca/francais/home.aspx

World Education Services :

Évaluation des diplômes.

www.wes.org/ca/fr

Ressources internationales – éducation de la petite enfance

Belgique

Office de la naissance et de l'enfance :

www.one.be

Cameroun

Ministère de l'Éducation de base :

www.minedub.cm

Côte d'Ivoire

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Alphabétisation et de l'Enseignement technique :
www.education.gouv.ci/index.php/Welcome

France

Ministère du Travail et des Solidarités et ministère de la Santé, des Familles, de l'Autonomie et des Personnes handicapées :
<https://solidarites.gouv.fr/petite-enfance>

Organisation mondiale pour l'éducation préscolaire (OMEP) France :
www.omepfrance.fr

Maroc

Fondation marocaine pour la promotion de l'enseignement préscolaire :
<https://fmeps.ma>

Ministère de l'Éducation nationale, du Préscolaire et des Sports :
www.men.gov.ma/fr

Tunisie

Ministère de la Famille, de la Femme, de l'Enfance et des Seniors :
www.femmes.gov.tn/fr/8475-2

Ministère de l'Éducation :
<https://education.gov.tn/?lang=fr>



ANNEXE 2. Terminologie

Cette section présente, par ordre alphabétique, les principaux termes et abréviations utilisés dans l'étude afin d'en faciliter la compréhension.

AECENL

Association of Early Childhood Educators of Newfoundland and Labrador

Organisme responsable notamment de la certification en petite enfance dans cette province.

AEIC

Agence d'évaluation d'impact du Canada

AEPE

Assistante-éducatrice/assistant-éducateur de la petite enfance (en Colombie-Britannique)

Autorité provinciale

Organisme responsable de reconnaître les diplômes et de délivrer les certifications dans une province ou un territoire.

Bassins de recrutement

Pays ou régions où l'on peut trouver des personnes qualifiées à recruter.

BTS

Brevet de technicien supérieur (en Tunisie)

CAP

Certificat d'aptitude pédagogique (au Cameroun)

CAP AEPE

Certificat d'aptitude professionnelle – Accompagnant éducatif petite enfance (en France)

CCSC

Child Care Services Certification

Processus de certification en petite enfance à Terre-Neuve-et-Labrador.

CES

Comparative Education Service

Organisme de l'Université de Toronto qui évalue les diplômes obtenus à l'extérieur du Canada.

CFSM

Communautés francophones en situation minoritaire (à l'extérieur du Québec)

CNPF

Commission nationale des parents francophones

DEEJE

Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants (en France)

ECA

Educational Credential Assessment

Évaluation des diplômes étrangers utilisée notamment dans les démarches d'immigration.

ECE

Early Childhood Educators

Terme anglais utilisé pour désigner les éducatrices/éducateurs de la petite enfance.

ECTS

European Credit Transfer and Accumulation System

Unité de mesure européenne de la charge de travail scolaire, où 60 crédits correspondent à une année d'études à temps plein.

EPE

Éducation de la petite enfance

Domaine qui concerne l'éducation et les soins aux jeunes enfants.

EPEI

Éducatrice ou éducateur de la petite enfance inscrit(e) en Ontario

GTRIFE

Groupe de travail sur le recrutement international en petite enfance

ICAS

International Credential Assessment Service of Canada

Organisme d'évaluation des diplômes étrangers.

ICES

International Credential Evaluation Service

Service d'évaluation des diplômes du British Columbia Institute of Technology.

IDH

Indice sur le développement humain

IRCC

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

OEPE

Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance de l'Ontario

OIF

Organisation internationale de la Francophonie

OIM

Organisation internationale pour les migrations

PISA

Programme international pour le suivi des acquis des élèves

PVT

Permis vacances-travail

RAC

Reconnaissance des acquis et des compétences

Reconnaissance des diplômes étrangers

Démarche visant à vérifier si un diplôme obtenu à l'étranger correspond aux exigences canadiennes.

WES

World Education Services

