

**Projet sur les voies
d'accès à la pratique du
CABAMC :**
Les principaux résultats

Analyse des principaux résultats

Le Collège des agents de brevets et des agents de marques de commerce (CABAMC) a mené un processus de consultation pour recueillir de riches données sur les avantages et les défis associés au modèle d'apprentissage de 24 mois ainsi que le processus d'octroi de permis en général. Les groupes de discussion, les tables rondes et les réponses écrites ont permis de recueillir des données qualitatives détaillées sur le modèle d'apprentissage auprès des personnes qui sont actuellement agent(e)s en formation, superviseur(e)s, représentant(e)s d'entreprise ou représentant(e)s de l'Office de la propriété intellectuelle du Canada (OPIC), de l'Institut de la propriété intellectuelle du Canada (IPIC) et d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE). Le sondage a fourni des données qualitatives et quantitatives sur les membres des professions et sur leur expérience de formation en cours dans le domaine de la propriété intellectuelle.

L'ensemble des consultations a permis de dégager les principales conclusions suivantes.

1) Le principal obstacle à l'obtention d'un permis est l'incapacité à trouver une formation.

Les personnes interrogées, quel que soit le mode de consultation, ont souligné que l'obtention d'une formation est le principal obstacle à l'obtention d'un permis. Comme le nombre de formations est bien inférieur au nombre de personnes qui cherchent une formation, cette exigence constitue un goulot d'étranglement pour le processus d'octroi de permis. Beaucoup ont de la difficulté à trouver une formation, mais les personnes interrogées ont indiqué que la tâche est encore plus ardue pour les personnes formées à l'étranger ou qui ne possèdent pas de diplôme d'études supérieures en sciences ou en droit. De plus, les possibilités de formation sont généralement limitées aux grandes villes, ce qui empêche les personnes qui vivent dans les communautés petites, rurales ou éloignées d'accéder facilement à un(e) superviseur(e). Plusieurs superviseur(e)s ont indiqué qu'ils (elles) ne pouvaient pas toujours se permettre d'avoir des agent(e)s en formation en raison de contraintes financières et temporelles.

Les personnes interrogées ont exposé les conséquences négatives que subissent les personnes souhaitant devenir agent(e)s en formation lorsqu'elles tentent d'obtenir une formation, y compris d'importantes conséquences professionnelles, personnelles et financières. De nombreuses personnes ont décrit les efforts considérables qu'elles ont déployés pour obtenir une formation, notamment en postulant à plusieurs reprises pendant des années, en sollicitant au hasard des dizaines d'entreprises par téléphone ou par courriel. Un(e) agent(e) en formation a expliqué qu'il (elle) était passé d'une formation en brevets à une formation en marques de commerce après avoir échoué à plusieurs reprises à trouver un(e) superviseur(e) dans son domaine.

Plusieurs personnes ont indiqué qu'elles n'avaient pas encore trouvé de superviseur(e).

Les personnes interrogées, quel que soit le mode de consultation, ont indiqué qu'il fallait faire davantage pour jumeler les personnes souhaitant devenir agent(e)s en formation avec des superviseur(e)s ou des agent(e)s en formation actuel(le)s, créer des sites d'emploi et les surveiller, ou créer puis maintenir d'autres infrastructures de mentorat et de soutien par les pairs.

2) L'absence d'exigences structurées en matière de formation pour les stages dans le domaine de la propriété intellectuelle pose des difficultés tant pour les agent(e)s en formation que pour les superviseur(e)s. Ces deux groupes souhaitent obtenir des conseils du CABAMC.

Les expériences de formation varient considérablement, car, à l'heure actuelle, ce sont les superviseur(e)s qui déterminent le contenu des formations et la structure de la formation de leurs agent(e)s en formation. Plusieurs agent(e)s en formation ont indiqué avoir vécu une expérience de formation positive sous la supervision d'un(e) mentor(e) consciencieux(-euse). Ces personnes auraient eu accès à du matériel de préparation aux examens, à des cours payants ou subventionnés et à des réseaux de soutien par les pairs. D'autres agent(e)s en formation ont indiqué avoir vécu une expérience d'apprentissage négative à cause de l'absentéisme de leur superviseur(e), de leur rémunération faible, voire inexistante, et du piètre soutien de l'entreprise en général ou des pairs. Toutes les personnes interrogées ont convenu que la véritable valeur d'une formation dépend de la qualité de la supervision, et du dévouement et du soutien de chaque superviseur(e).

Tant les superviseur(e)s que les agent(e)s en formation ont exprimé le souhait que les exigences en matière de formation soient plus structurées et que le CABAMC fournisse des conseils pour aider toutes les personnes concernées, en particulier des conseils à propos des récents changements apportés aux examens et de la mise en place des profils de compétences techniques.

Beaucoup d'agent(e)s en formation se sont dit(e)s mécontent(e)s du fait que leur formation n'était pas suffisamment inclusive et qu'elle se limitait souvent aux dossiers de leur entreprise ou au domaine de pratique de leur superviseur(e). Plusieurs personnes qui se sont senties mal préparées à certains aspects des examens et de la pratique, notamment celles qui suivaient une formation sous la direction d'une personne absente ou qui les encadrait mal.

Les superviseur(e)s ont indiqué qu'ils (elles) faisaient de leur mieux pour offrir une expérience de formation complète aux agent(e)s en formation, mais qu'ils (elles) ne disposaient que de peu ou pas d'indications sur la manière de procéder. Les superviseur(e)s ont expliqué que leur encadrement est limité par leurs dossiers existants et les réalités de la gestion de leur entreprise. Beaucoup ont exprimé leur

frustration découlant du manque d'objectifs, de listes de vérification et de documents de formation disponibles qui pourraient aider à structurer la formation et à faire en sorte que tous les domaines de connaissances clés sont correctement abordés. Plusieurs pensent qu'une structure de référence comprenant des étapes d'acquisition des compétences et des documents sur l'exercice pour aider les agent(e)s en formation à atteindre ces étapes aiderait toutes les personnes concernées et ferait de la formation une expérience plus équitable pour les agent(e)s en formation.

Plusieurs personnes interrogées ont estimé que les plans de formation et les objectifs d'apprentissage du secteur juridique pourraient servir de modèle prometteur pour les formations. Toutefois, beaucoup de superviseur(e)s ont rapidement souligné qu'ils (elles) ne voulaient pas que les orientations ou les responsabilités en matière de rapports entraînent trop de coûts ou de restrictions, car la formation est déjà une activité qui demande beaucoup de temps et de ressources.

3) Les professions en général considère le modèle d'apprentissage comme essentiel.

La plupart des personnes interrogées reconnaissent que le modèle d'apprentissage est un aspect essentiel de la formation pour devenir agent(e) de brevets ou agent(e)s de marques de commerce. Le paysage de la propriété intellectuelle est incroyablement complexe. Pour bien servir le public, les agent(e)s ont besoin de temps, d'expérience pratique et de mentorat en vue d'apprendre les exigences pratiques et techniques de leur travail. Le fait de travailler avec des client(e)s sous la supervision d'un praticien(ne) expérimenté(e) est essentiellement le seul moyen de développer pleinement l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice de la profession.

Les personnes interrogées ne sont pas d'accord sur la durée du stage : certaines souhaiteraient réduire la durée exigée à un an ou moins et d'autres souhaitant la porter à plus de deux ans. D'autres estiment que la durée d'apprentissage exigée devrait varier selon que les agent(e)s en formation sont des agent(e)s de brevets en formation ou des agent(e)s de marques de commerce en formation, ou encore des personnes possédant certains diplômes ou une expérience professionnelle antérieure. Une petite minorité estime que la formation devrait être totalement supprimé. Toutefois, la réponse la plus fréquente, tant dans le sondage que dans les groupes de discussion, a été de maintenir la durée actuelle de 24 mois pour tout le monde.

4) Certaines personnes interrogées étaient disposées à ce que le CABAMC explore des voies d'accès au permis d'exercice fondées sur l'éducation.

Certaines personnes interrogées étaient disposées à ce que le CABAMC explore des voies d'accès au permis d'exercice fondées sur l'éducation. Elles ont notamment suggéré la création d'un programme officiel de certificat ou de diplôme au niveau universitaire, la création de cours accrédités pour les collèges communautaires, et la combinaison exigée d'éducation et de la formation.

Plusieurs personnes interrogées ont souligné la nécessité d'étudier et de faire progresser toute nouvelle initiative à la lumière de données probantes provenant notamment de l'examen des modèles d'autres pays, de la comparaison de l'incidence de l'apprentissage théorique à celui de l'apprentissage exclusivement pratique, de l'examen des répercussions des coûts supplémentaires pour les étudiant(e)s qui possèdent déjà un diplôme d'études supérieures et d'analyses servant à déterminer si le marché compte suffisamment d'étudiant(e)s et d'éducateur(-trice)s pour que cette voie soit viable.

5) Le calendrier des examens retarde l'accès à la profession.

Les superviseur(e)s et les agent(e)s en formation ont exprimé leur frustration quant aux délais et aux calendriers d'examen actuels qui retardent l'accès aux professions. Plusieurs agent(e)s en formation doivent attendre trois ans pour passer leur examen final. Cela prolonge les formations de 24 mois, car les agent(e)s en formation doivent attendre pour passer leurs examens. Plusieurs personnes interrogées ont suggéré d'étudier la possibilité pour les agent(e)s en formation de passer l'examen des connaissances théoriques plus tôt au cours de leur formation, par exemple après les 12 premiers mois ou après avoir atteint certaines étapes de la formation. Plusieurs ont également exprimé le souhait d'avoir plus de séances d'examen par an, si possible.

6) Les superviseur(e)s souhaitent que des mesures d'incitation à la formation soient mises en place.

Les superviseur(e)s et les représentant(e)s des entreprises ont souligné les difficultés liées à la formation des nouveaux(-elles) agent(e)s, notamment le temps considérable et la charge financière que les superviseur(e)s consacrent à la formation des nouveaux(-elles) agent(e)s en particulier s'ils (si elles) quittent l'entreprise peu de temps après avoir obtenu leur permis. De nombreuses personnes interrogées considèrent la formation comme un service envers la profession et pensent que le CABAMC devrait envisager la mise en œuvre de certains changements, notamment des rabais, des dispenses de frais et d'autres incitations financières pour les personnes qui forment de nouveaux(-elles) agent(e)s. Les personnes interrogées ont également expliqué que ces mesures pourraient augmenter le nombre de formation en incitant agent(e)s et petites entreprises à accueillir des agent(e)s en formation.

7) Les personnes interrogées ont mis en garde contre l'apport de changements rapides au processus d'octroi de permis.

Tous les entretiens avec les superviseur(e)s et les représentant(e)s d'organisations ont révélé une certaine hésitation à apporter des changements rapides au processus d'octroi de permis. Les personnes interrogées avaient des préoccupations quant aux ramifications de changements susceptibles de permettre l'entrée sur le marché d'agent(e)s inexpérimenté(e)s qui, selon elles, pourraient mettre le public en danger. Voici certaines sources de préoccupations citées : la simplification des examens pour augmenter les taux de réussite, la réduction de la durée d'apprentissage exigée pour accélérer le processus de délivrance de permis, et la fixation d'objectifs élevés en matière de recrutement et d'octroi de permis possiblement supérieurs à ce que le marché est en mesure de supporter.

Plusieurs personnes interrogées se sont dites favorables à l'exploration des besoins actuels du marché et des incidences potentielles sur la profession. Voici certaines de leurs questions :

- Le Canada compte-t-il trop peu d'agent(e)s de marques de commerce et d'agent(e)s de brevets? Leur nombre reflète-t-il la demande de services à l'heure actuelle?
- L'actuel modèle d'apprentissage de 24 mois a-t-il une incidence sur la capacité du public à recevoir des services de propriété intellectuelle?
- Quelle serait l'incidence sur le public de l'augmentation du nombre d'agent(e)s sur le terrain? Sur les droits de permis et les frais d'assurance des membres de la profession?
- La mise en œuvre de différents parcours permettant à un plus grand nombre de personnes d'accéder à la profession limiterait-elle davantage la capacité des personnes souhaitant devenir agent(e)s en formation à obtenir une formation et à la terminer?

De même, beaucoup de personnes interrogées ont souhaité voir des approches fondées sur des données probantes pour comprendre la diversité, ou son absence, au sein de la profession. De nombreuses personnes craignent que les efforts déployés pour atteindre les objectifs de diversité, d'équité et d'inclusion n'assouplissent les normes rigoureuses d'accès à une profession au service du public. Plusieurs personnes interrogées estiment que la profession est déjà diversifiée et reflète globalement la population canadienne. D'autres ont expliqué que des communications et des sondages axés sur l'identité pourraient aider la CABAMC à mieux cerner et comprendre les caractéristiques démographiques de la profession actuelle afin d'éclairer les nouvelles initiatives.

8) Le paysage de la propriété intellectuelle devrait être promu à plus grande échelle afin d'inciter plus de personnes, y compris celles aux origines et aux compétences diverses, à rejoindre la profession.

Les personnes interrogées ont expliqué qu'il fallait faire davantage pour promouvoir les carrières dans le domaine de la propriété intellectuelle. Beaucoup d'agent(e)s en formation ont indiqué qu'au cours de leurs études de premier cycle, ils (elles) n'avaient aucune idée que ces carrières étaient envisageables. Plusieurs ont découvert le domaine par hasard ou lorsqu'ils (elles) avaient déjà une carrière professionnelle bien établie. Les personnes interrogées ont demandé un plan de sensibilisation qui ciblerait les apprenant(e)s dès le début de leurs études secondaires et collégiales ou universitaires.

Beaucoup ont affirmé qu'il y avait un manque de diversité au sein des professions, notamment les minorités raciales et ethniques, les minorités de genre, les personnes LGBTQI+ et les personnes neurodivergentes. Plusieurs ont estimé que le manque de diversité au sein des professions de la propriété intellectuelle est un problème systémique qui découle d'un manque de diversité dans les facultés de droit, les facultés d'ingénierie, les facultés de commerce et d'autres voies courantes d'accès aux professions.

Plusieurs personnes interrogées ont souligné qu'une promotion plus générale du domaine de la propriété intellectuelle dans les programmes universitaires et collégiaux non traditionnels – en plus d'une meilleure sensibilisation dans les programmes de droit, d'ingénierie et de technologie, de sciences et de commerce – pourrait contribuer à la fois à la diversification et à la croissance des professions.

9) Les personnes interrogées ont désigné plusieurs paramètres que le CABAMC pourrait utiliser pour évaluer l'efficacité de la voie d'accès au permis actuelle.

Les personnes interrogées ont proposé plusieurs paramètres pour mesurer l'efficacité de la voie d'accès au permis actuelle, notamment celles-ci :

- Taille de la profession : l'analyse des tendances pour déterminer si le nombre total (i) de candidat(e)s et (ii) d'agent(e)s titulaires d'un permis d'exercice a augmenté, a diminué ou est resté stable au cours d'une période donnée.
- Statistiques sur les examens : l'analyse des taux de réussite initiale aux examens, du nombre de tentatives des agent(e)s pour passer chaque examen et du nombre d'agent(e)s qui abandonnent le processus d'octroi de permis en raison de leur incapacité à passer les examens.
- Sondages ou entretiens avec toutes les personnes qui viennent d'obtenir un permis : les moyens par lesquels les titulaires de permis ont trouvé un(e)

superviseur(e), leur expérience globale de leur formation, le temps écoulé avant l'obtention d'un permis et la justification du temps écoulé, notamment.

- Rétention après l'obtention du permis : le nombre d'agent(e)s actif(-ve)s à l'heure actuelle, le nombre d'agent(e)s ayant exercé après l'obtention de leur permis et la durée de leur exercice.
- Sondages ou entretiens avec les membres inactif(-ve)s et les membres qui renoncent à leur permis.
- Démarche des agent(e)s formés à l'étranger lors du processus d'octroi de permis.
- Comparaison de ces statistiques avec des données similaires recueillies dans d'autres pays.

10) Le rôle du CABAMC doit être clarifié.

Certaines personnes interrogées ont exprimé leur confusion quant aux rôles que le CABAMC avait repris d'autres organisations de propriété intellectuelle. Plusieurs craignent que le CABAMC ait outrepassé son mandat en déployant ses derniers efforts, tandis que d'autres ont affirmé que le CABAMC devrait faire beaucoup plus pour soutenir les membres des professions. Il est souhaitable et nécessaire de clarifier le mandat, le rôle et les responsabilités du CABAMC.

Par exemple, beaucoup d'agent(e)s en formation et superviseur(e)s ont déclaré qu'ils (elles) souhaitent que le CABAMC soutienne davantage les agent(e)s en formation, notamment en créant et en promouvant le mentorat, le soutien par les pairs et l'infrastructure de recherche d'emploi. Toutefois, plusieurs personnes interrogées ont déclaré que des ressources similaires étaient déjà proposées par d'autres organisations. En outre, plusieurs ont indiqué qu'il n'était peut-être pas approprié pour le CABAMC d'organiser et de fournir ces ressources en tant qu'organisme de réglementation de la profession.

