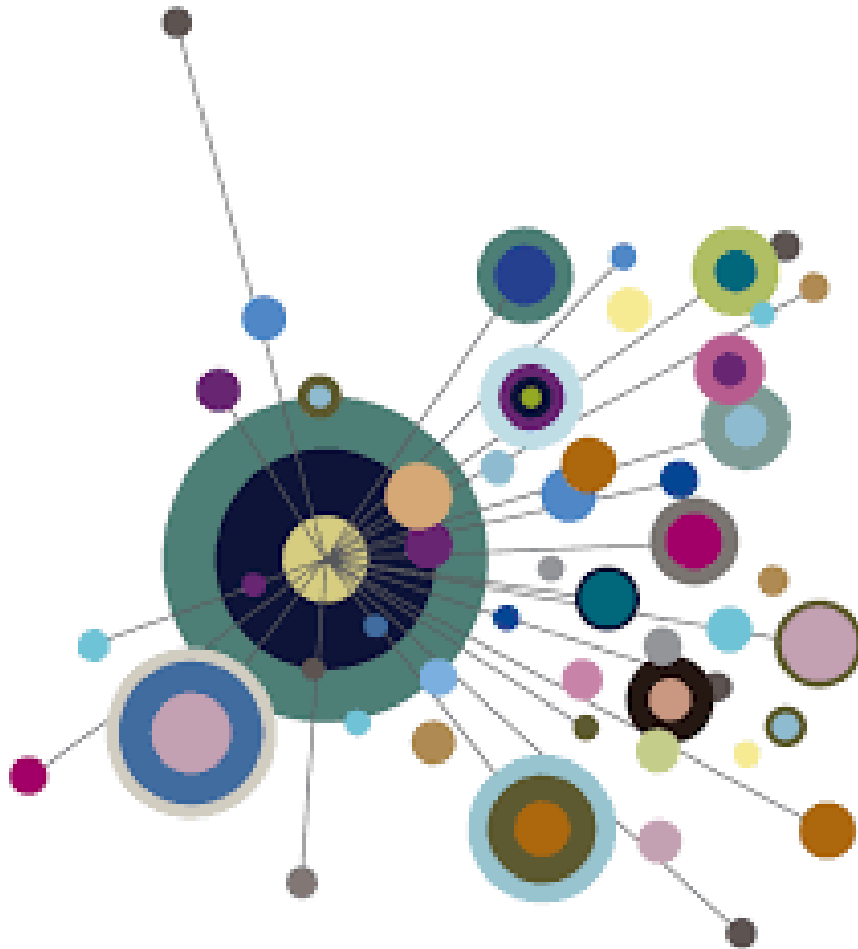


**Rencontre sur l'accès aux professions réglementées et à l'emploi
pour les professionnels immigrants formés hors Québec**



Grande Rencontre

Québec, 12 octobre 2017

Cahier des participants

LA GRANDE RENCONTRE

Ordre du jour du jeudi 12 octobre 2017

8 h	Accueil des participants
8 h 30	Mot de bienvenue
8 h 50	Période d'échange avec les participants (Huis-clos)
10 h 30	Pause de la matinée
10 h 45	Présentation des attentes, des leviers et des pistes de solutions

Début des échanges sur les enjeux et les solutions proposées

11 h 25	Thème 1 – Information et l'aiguillage
12 h 15	Dîner
13 h 05	Thème 2 – Analyse du dossier
	Thème 3 – Formation d'appoint et les stages
14 h 45	Pause de l'après-midi
15 h	Thème 4 – Intégration au marché du travail
15 h 50	Synthèse des travaux de la journée
16 h	Mot de clôture (Médias invités)
16 h 30	Fin

LE CONTEXTE DE LA GRANDE RENCONTRE

Au cours des dernières années, en vue de répondre aux effets démographiques sur nos besoins en termes de main-d'œuvre et de manière à soutenir notre relèvement, notre économie, nos acquis sociaux et notre compétitivité sur l'échelle nationale et internationale, le gouvernement du Québec a lancé plusieurs chantiers qui ont permis des réflexions plus larges, des regards et des actions nouvelles. Plus récemment, les travaux initiés par le gouvernement, dont le *Rendez-vous national sur la main-d'œuvre* (février 2017), le *Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes* (automne 2014), la *Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel* (juin 2017) posent de nouveaux jalons convergeant vers des actions plus équitables, objectives, impartiales, efficaces, transparentes et souples, et ce, afin de mieux reconnaître les compétences des professionnels formés à l'étranger.

Le mandat de réalisation de la Grande Rencontre a été confié, par le gouvernement, à l'Office des professions du Québec (OPQ) en mars dernier, avec l'appui des ministères concernés :

- Ministère de la Justice;
- Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS);
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES);
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS);
- Ministère des Relations internationales et de la Francophonie (MRIF);
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI).

Durant plusieurs mois, les ministères et l'OPQ ont échangé sur les préoccupations de leurs partenaires et ils ont cherché ensemble des pistes de solutions pouvant mener à améliorer le parcours d'intégration des professionnels formés à l'étranger. Au cours des dernières semaines, l'OPQ et les ministères concernés ont consulté leurs partenaires respectifs, soit les 46 ordres professionnels, les établissements d'enseignement, universitaires et collégiaux, et les établissements de santé. Ces consultations ont été l'occasion de miser sur une concertation entre les ministères ainsi que les organismes impliqués en matière de reconnaissance des compétences des professionnels formés à l'étranger en vue de leur accès aux professions réglementées et à l'emploi au Québec.

La Grande Rencontre permettra de discuter des résultats de ces consultations afin d'arrimer les efforts pour assurer la cohérence de ces démarches pour l'ensemble des parties prenantes. Il va s'en dire que la préoccupation gouvernementale est que le Québec puisse miser sur tous les professionnels admissibles aux professions réglementées. Ainsi, les professionnels formés à l'étranger seront en mesure de contribuer à l'essor du Québec par leur pleine participation au marché du travail, à la hauteur de leurs compétences. La reconnaissance des compétences acquises à l'étranger est un enjeu auquel le Québec doit faire face, ensemble.

RAPPEL DES ENJEUX

Au cours des dernières années, les besoins de main-d'œuvre, à l'échelle du Québec, et le ressort à une immigration qualifiée soulèvent des enjeux d'intégration socio-économique. Voici les principaux exemples d'enjeux :

- Les perspectives démographiques démontrent l'apport important de la population immigrante afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre du Québec au cours des prochaines années (21 %) ¹.
- Au Québec, « l'écart entre le nombre de demandeurs d'une reconnaissance d'équivalence (candidates et candidats à un ordre professionnel formés à l'étranger) et le nombre de personnes à qui un permis d'exercice fondé sur l'équivalence a été délivré est estimé à 45 %. Selon cette estimation, environ 55 % des personnes à qui les compétences professionnelles ont été reconnues par un ordre professionnel, en tout ou en partie, ne complètent pas le processus d'admission (données 2010-2015) » ².

¹ EMPLOI-QUÉBEC (DAPMT-DAIMT), *Estimations de la provenance de l'offre de main-d'œuvre pour la période 2015-2024*.

² Rapport du comité interministériel : http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/RAP_ReconnComp.pdf, p.66.

- Les difficultés liées à la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger figurent parmi les principaux motifs évoqués pour expliquer la situation des personnes immigrantes par rapport à la population non immigrante sur le marché du travail au Québec.

Soutenir l'intégration des professionnels formés à l'étranger

Le gouvernement a annoncé dans son dernier budget (mars 2017) une somme de 179 M\$³ sur cinq ans visant à soutenir l'intégration de toutes les personnes immigrantes sur le marché du travail, notamment les travailleurs qualifiés. De ces investissements, une partie ira au soutien de certaines pistes de solutions qui seront présentées plus loin dans le présent document.

Le soutien annoncé par le gouvernement favorisera notamment :

- une meilleure francisation des professionnels formés à l'étranger;
- une aide pour l'acquisition de l'expérience de travail québécois;
- l'accès à la reconnaissance des acquis et des compétences par la création de nouveaux outils; et
- la nomination d'un émissaire en matière de mobilité internationale et de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles.

Une partie des sommes investies serviront entre autres, à favoriser l'accès aux professions réglementées, et particulièrement à :

- créer un Guichet unique pour la reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes de 5 M\$;
- développer des outils au niveau de l'enseignement supérieur sur la reconnaissance des acquis et des compétences des professionnels formés à l'étranger de 17,5 M\$;
- bonifier le *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi* (PRIIME), mis à la disposition des employeurs, sur l'aide à l'intégration des personnes immigrantes de 29,4 M\$;
- défrayer les coûts de la création du poste d'émissaire en matière de mobilité internationale et de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles qui seront ajoutés à l'enveloppe budgétaire du MRIF;
- améliorer l'accès à la francisation pour les personnes immigrantes de 104 M\$; et
- bonifier le *Programme interconnexion*⁴ qui favorise un contact privilégié entre les entreprises et les nouveaux arrivants professionnels qualifiés pour leur intégration sur le marché du travail de 10 M\$.

Les attentes et la vision du gouvernement

Depuis quelques années, de nombreuses avancées ont été réalisées au sein de la société québécoise, dans les systèmes professionnel, éducatif, de la santé et des services sociaux en matière d'intégration professionnelle des personnes immigrantes. Le gouvernement est conscient que le succès de l'intégration réussie sur le marché du travail nécessite le travail concerté de tous les acteurs et ministères. Il s'agit d'un enjeu de société.

Par ailleurs, le gouvernement reconnaît que les processus actuels doivent être facilités pour maximiser le capital humain et assurer la pleine reconnaissance par la mise à contribution des compétences des personnes immigrantes, notamment des professionnels formés à l'étranger. Pour ce faire, il est essentiel que tous les acteurs impliqués :

³ Le plan économique du Québec 2017, p.B.177 à B.182.

⁴ Ce programme est géré par le MTESS par le biais de la Chambre de commerce de Montréal métropolitain, le financement pour les prochaines années vient du MIDI.

- s'engagent à participer activement à instaurer les changements requis afin que les professionnels formés à l'étranger s'intègrent pleinement à la société québécoise et contribuent à la prospérité du Québec en occupant des emplois à la hauteur de leurs compétences;
- posent des actions concrètes afin de déployer, dans une approche de concertation et de cohérence, les solutions en matière de reconnaissance des compétences des professionnels formés à l'étranger en relation aux professions régies par les ordres professionnels;
- s'assurent de mettre en commun leurs expertises et de partager leurs meilleures pratiques en matière de reconnaissance des compétences;
- valorisent au sein de leurs établissements respectifs, des valeurs d'équité, de diversité ethnoculturelle, d'impartialité, de transparence, d'efficacité et s'assurent que ces valeurs guident leurs choix institutionnels autant en matière d'orientations stratégiques, de politiques que de pratiques visant la reconnaissance professionnelle et la pleine participation;
- adaptent leurs orientations, leurs politiques et leurs pratiques afin qu'elles reflètent davantage la réalité de la société québécoise d'aujourd'hui et de demain;
- collaborent à la mise en place de mécanismes de concertation qui favorisent, au plan opérationnel, la coordination des activités réalisées au sein des diverses instances dans un but commun de faciliter aux professionnels formés à l'étranger l'accès aux professions réglementées et ultimement au marché du travail;
- mettent en place des activités d'information et de sensibilisation innovantes afin de faire valoir, auprès des employeurs, les avantages d'intégrer en emploi les personnes issues de l'immigration, dont les professionnels formés à l'étranger.

Ces attentes gouvernementales balisent la voie qui permettra d'introduire la cohérence nécessaire pour réduire les différents écueils rencontrés par les partenaires et les professionnels formés à l'étranger, et ce, dès le moment où il entrevoit l'idée de venir s'installer au Québec, ainsi que dans l'ensemble du processus de reconnaissance de ses compétences, jusqu'à son intégration au marché du travail.

Ensemble, les partenaires mettront en œuvre des actions pour atteindre l'objectif d'intégration rapide dans un emploi de plein potentiel des professionnels formés à l'étranger. Le gouvernement accompagnera les efforts consentis pour répondre aux cibles et aux engagements qui seront pris dans le cadre des travaux en cours.

Le professionnel formé à l'étranger au centre de l'intervention

Afin d'atteindre cet objectif, il est important de placer le professionnel formé à l'étranger au cœur des réflexions et des interventions. C'est selon cet axe que les travaux et les pistes de solutions s'articulent.

Les travaux du *Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes*, dont le rapport a été publié le 15 juin dernier, ont identifié trois parcours types pour l'insertion des professionnels formés à l'étranger :

1. Le parcours de reconnaissance auprès des établissements d'enseignement en vue de l'obtention d'une reconnaissance officielle d'études.
2. Le parcours de reconnaissance auprès des ordres professionnels et autres organismes de réglementation en vue de l'obtention d'une aptitude légale d'exercer, incluant l'exigence de formation d'appoint et de stages qui sollicitent l'apport des établissements d'enseignement et les milieux de stages dans les secteurs publics et privés.
3. Le parcours de reconnaissance auprès des employeurs en vue de l'obtention d'un emploi de plein potentiel.

Ces parcours types illustrent bien les interactions entre les professionnels formés à l'étranger et les multiples acteurs impliqués dans le processus de reconnaissance des compétences. Afin de mener à bien les travaux de la Grande Rencontre, ce processus est présenté selon les quatre (4) thèmes suivants :

1. Information et aiguillage.
2. Analyse du dossier.
3. Formation d'appoint et les stages.
4. Intégration au marché du travail.

Il serait illusoire de penser que chaque problématique ne touche qu'un seul thème. Ainsi, certaines problématiques se retrouvent dans plus d'un thème, il est question ici d'éléments transversaux.

Ces éléments requièrent la participation concertée et cohérente des différents acteurs impliqués. Il s'avère nécessaire de faire preuve de concertation sur les attentes et les demandes envers les candidats ainsi que dans le suivi des candidats et des données statistiques. De plus, une compréhension globale du processus de reconnaissance des compétences par les divers acteurs est nécessaire afin de bien cibler la portée des modifications futures et de sa propre contribution.

C'est dans cet esprit que les différents ministères collaborent déjà et demandent que la concertation s'étende à tous les acteurs impliqués afin que des résultats probants et quantitatifs soient identifiés pour lever les obstacles liés à l'intégration sur le marché du travail du professionnel formé à l'étranger. Cette concertation doit mener à des actions concrètes et au maintien d'une compréhension commune des défis, du partage d'une information complète, afin de simplifier le parcours menant à un emploi de plein potentiel de ces professionnels. Cette pensée est partagée par les partenaires consultés.

Dans cette perspective, le MEES le MSSS et l'OPQ ont consulté leurs partenaires sur les 52 pistes de solutions présentées dans le cahier de consultation. Un exercice de consolidation a été réalisé afin d'identifier des solutions concrètes rattachées aux 4 thèmes. Plusieurs solutions se sont avérées être semblables. Ce cahier présente le résultat des consultations. La Grande Rencontre sera l'occasion d'échanger sur les solutions proposées.

Le Pôle de coordination pour l'accès à la formation assurera le suivi de la Grande Rencontre. Tous les résultats obtenus de la consultation et qui n'ont pas été ciblés pour la Grande Rencontre seront discutés lors de rencontres ultérieures. La Grande Rencontre réunit essentiellement les mêmes partenaires que ceux du Pôle.

Le Pôle sera le carrefour de mobilisation des différents partenaires concernés par l'intégration des professionnels formés à l'étranger.

Thème 1 : Information et aiguillage

Le système professionnel au Québec est unique. Il en est de même pour son système d'éducation. Pour obtenir un permis d'exercice, les professionnels formés à l'étranger doivent naviguer entre ces systèmes, de même qu'à travers l'ensemble de l'offre de services en matière de reconnaissance des compétences qui est multiple, en raison notamment du nombre d'acteurs impliqués. L'ensemble de cette information se trouve sur les sites Internet des ministères et organismes, des ordres professionnels, des collèges et des universités, des organismes communautaires ainsi que des organismes pancanadiens.

La difficulté associée au repérage de l'information pertinente prend une importance encore plus grande pour les candidats à l'immigration et les personnes immigrantes, puisqu'ils méconnaissent généralement ces systèmes et le marché du travail québécois.

Dès le début des démarches des professionnels désirant immigrer, et tout au long de leur parcours, il est essentiel de leur donner accès à la bonne information, notamment, sur le système professionnel, sur l'accès aux professions réglementées, sur l'ensemble des démarches qu'ils auront à accomplir afin qu'ils soient mieux préparés à leur arrivée et qu'ils s'engagent dans des démarches correspondant à leurs objectifs, ainsi que sur le temps que ces démarches peuvent prendre.

Si l'information sur la reconnaissance des compétences est méconnue des professionnels formés à l'étranger, elle l'est aussi parfois des personnes qui interviennent auprès d'elles. Il en est de même pour les bonnes pratiques. La multiplication des idées est source d'innovation et de changement. Il est également plus facile de bâtir des projets et de mettre en place de nouvelles pratiques à partir d'expériences. C'est dans cette optique qu'il est souhaitable d'améliorer la concertation entre les partenaires et une transmission de l'information pour que les actions entreprises s'inscrivent dans une continuité.

ENJEU 1 : AMÉLIORATION DE L'ACCÈS AUX DONNÉES ET À L'INFORMATION DES PARTENAIRES SUR LE PARCOURS DES PROFESSIONNELS FORMÉS À L'ÉTRANGER VERS L'OBTENTION D'UN PERMIS D'EXERCICE ET VERS L'EMPLOI

Il est actuellement difficile de documenter l'ensemble du parcours des professionnels formés à l'étranger qui veulent exercer une profession réglementée au Québec. Chaque acteur impliqué connaît une partie fragmentée de ce parcours et les données recueillies par chacun ne sont pas nécessairement compatibles. Le Conseil interprofessionnel du Québec estime toutefois qu'environ la moitié des candidates et candidats ayant obtenu une reconnaissance partielle d'équivalence abandonneront le processus avant d'avoir obtenu leur permis d'exercice. Recueillir et partager les données relatives aux parcours des professionnels formés à l'étranger permettraient d'en assurer l'efficacité et, au besoin, d'intervenir rapidement avec des actions adaptées aux problèmes rencontrés par les candidats.

ENJEU 2 : INFORMATION ACCESSIBLE PERMETTANT AUX PROFESSIONNELS FORMÉS À L'ÉTRANGER D'ÊTRE MIEUX PRÉPARÉS POUR S'ENGAGER DANS DES DÉMARCHES CORRESPONDANTES À LEURS OBJECTIFS

Une bonne connaissance des processus de reconnaissance des compétences est nécessaire afin d'adapter l'offre de services. Pour parvenir à offrir une information la plus juste et précise, celle-ci doit être mieux documentée et partagée entre les différents acteurs, et ce, afin de mettre en commun l'expertise, de partager les bonnes pratiques et d'introduire la cohérence nécessaire pour assurer la réussite de notre démarche commune.

ENJEU 3 : MAÎTRISE DE LA LANGUE FRANÇAISE ET ACQUISITION DU VOCABULAIRE TECHNIQUE EN LIEN AVEC L'EMPLOI

Une maîtrise suffisante du français et une connaissance relative au langage spécialisé de la profession visée sont considérées comme des atouts importants à la pleine participation des personnes à la vie professionnelle et collective.

La maîtrise de la langue est une compétence qui sert à faire valoir ses autres compétences et est souvent nécessaire pour compléter les mesures compensatoires⁵ exigées par les ordres et les conditions d'admission exigées par les établissements d'enseignement. La connaissance et l'usage du français par les professionnels formés à l'étranger sont la clé de voûte d'une participation réussie, d'un accès, du maintien et de la progression en emploi. Il est donc important de diversifier les services offerts, d'en faire la promotion et d'inciter les personnes à y avoir recours le plus rapidement possible.

Piste de solutions retenues des consultations :

- **Consolider le réseau de répondants des ministères, des ordres professionnels, des établissements de santé et d'éducation afin de contribuer aux travaux d'un guichet unique;**
- **identifier les trajectoires décrivant les démarches à suivre par les professionnels formés à l'étranger;**
- **se doter d'une définition commune d'indicateurs pour la compilation des données statistiques concernant l'intégration professionnelle des personnes immigrantes; et**
- **déterminer la compétence des professionnels formés à l'étranger dans la maîtrise de la langue française en amont et au cours de leur trajectoire globale en vue d'une insertion professionnelle réussie.**

⁵ La mesure compensatoire est une prescription de l'Ordre indiquant ce que le candidat doit réussir afin de pouvoir obtenir soit une équivalence de formation ou répondre à un arrangement de reconnaissance mutuelle (ARM) ou à un « permis sur permis ».

Thème 2 : Analyse du dossier

Ce thème couvre le traitement des demandes de permis par équivalence, ou celles dans le cadre d'une entente, de même que la reconnaissance des acquis et de l'expérience. L'objectif étant d'améliorer le processus d'analyse des demandes, les évaluations effectuées par les différents partenaires peuvent être complémentaires. Parmi ces évaluations nous retrouvons, par exemple :

- **L'évaluation comparative des études** effectuée par le MIDI permet de comparer les études du professionnel formé à l'étranger à la formation dispensée au Québec. Cette évaluation comparative est un avis administratif qui est parfois utilisé par les ordres dans le cadre de l'équivalence de diplômes et de formation.
- **L'équivalence de diplôme** est généralement comprise comme la reconnaissance par un ordre qu'un diplôme délivré par un établissement d'enseignement situé hors du Québec attestant que le niveau de connaissance et d'habileté d'un candidat ou d'une candidate est équivalent à celui acquis par le ou la titulaire d'un diplôme reconnu par le gouvernement comme donnant ouverture au permis. La reconnaissance porte ici strictement sur le contenu du programme d'études sanctionné par le diplôme. L'ordre reconnaît alors que le diplôme obtenu hors du Québec suffit pour attester le niveau de connaissance et d'habileté requis au Québec.
- **L'équivalence de formation** est comprise comme la reconnaissance par un ordre que la formation d'un candidat ou d'une candidate lui a permis d'atteindre un niveau de connaissance et d'habileté équivalent à celui que possède le ou la titulaire d'un diplôme reconnu par le gouvernement comme donnant ouverture au permis. La reconnaissance porte ici sur l'ensemble des acquis de l'individu. Ainsi, l'équivalence de formation correspond à la somme des activités pertinentes (diplômes non équivalents, mais dont des éléments sont pertinents, autres études ou formations et expérience de travail) ayant permis à cette personne d'atteindre le niveau de connaissance et d'habileté requis au Québec.

Le règlement sur les normes d'équivalence de diplôme et de formation est adopté par un ordre et approuvé par l'OPQ. Outre les normes, ils prescrivent une procédure de reconnaissance d'équivalence qui précise généralement :

- l'information et les documents requis pour l'étude de la demande;
- les délais relatifs à l'étude de la demande;
- la procédure relative à la révision d'une décision.

Cette procédure est générale et laisse une grande latitude aux ordres professionnels pour décider de la composition et des modalités de fonctionnement du comité chargé de se pencher sur les dossiers d'admission, de même que sur la diversité des outils utilisés.⁶

Les Arrangements de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles (ARM) découlent de l'Entente conclue entre le Québec et la France visant à faciliter la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles des personnes y exerçant une profession réglementée. Ces ARM visent à accélérer et à simplifier le processus de reconnaissance des qualifications. On y précise les conditions d'obtention d'une aptitude légale d'exercice ainsi que les mesures compensatoires (stage, épreuve d'aptitude, formation d'appoint) qui peuvent être exigées.

Les processus d'analyse pourraient être optimisés à l'aide des statistiques qui seront produites. À titre d'exemple, l'OPQ a réalisé une compilation des délais moyens des analyses de dossiers pour illustrer la durée du processus. Les statistiques suivantes sont un exemple de celles qui pourraient être recueillies dans le cadre du mandat élargi du Pôle de coordination pour l'accès à la formation⁷.

⁶ Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (2017). Portrait des mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles : Instance et membre du personnel des ordres qui agissent dans le traitement des demandes de reconnaissance d'une équivalence. Québec : Office des professions du Québec.

⁷ Le pôle de coordination pour l'accès à la formation a pour fonction de dresser un état de situation de cet accès, d'identifier les problèmes et les enjeux liés à la formation, d'identifier les besoins en collecte de données à des fins statistiques, d'assurer la collaboration entre les ordres professionnelles, les établissements d'enseignement et les ministères concernés et de proposer des solutions aux problèmes identifiés. *Code des professions, RLRQ. c.C-26, a.16.24.*

Elles pourraient également servir au Pôle lors du suivi de la Grande Rencontre. Il est souhaitable que la durée totale du processus de reconnaissance n'excède pas la durée de la formation initiale.

Voici un tableau représentant les délais moyens des analyses de dossier pour les personnes devant se prévaloir d'une équivalence de formation. Ces statistiques ont été recueillies auprès d'un ordre professionnel.

Tableau : Durée moyenne du processus de reconnaissance des acquis pour les personnes devant se prévaloir d'une équivalence de la formation (Demandes d'admission reçues à l'ordre entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 mars 2017)

	Délai moyen pour la réalisation de chacune des étapes (en jours)				Délais totaux*	Nombre de candidats	Taux d'abandon ou d'échec
	Présentation d'un dossier complet par le candidat	Étude du dossier par l'Ordre	Réussite de la prescription par le candidat	Obtention du permis			
1. Formation dans le domaine — liste agréée (moyenne d'ensemble)	101,0	33,9	471,7	397,9	1 005 jours ou 2 ans et 9 mois	3 795	37 %
1.1 Aucune prescription	121,2	37,6	sans objet	55,7	215 jours ou 7 mois	829	aucun
1.2 Obtention d'un permis à la suite de la prescription	95,1	32,7	471,7	504,4	1 104 jours ou 3 ans	1 874	aucun
1.3 Abandon ou échec en cours de prescription	99,4	33,8	sans objet	sans objet	sans objet	1 092	37 %
2. Formation dans le domaine — hors de la liste agréée (moyenne d'ensemble)	103,8	35,4	573,3	501,8	1 214 jours ou 3 ans	932	49 %
2.1 Aucune prescription	147,6	35,9	sans objet	55,9	239 jours ou 8 mois	156	aucun
2.2 Obtention d'un permis à la suite de la prescription	97,2	37,5	573,3	608,8	1 317 jours ou 3 ans et 7 mois	399	aucun
2.3 Abandon ou échec en cours de prescription	99,4	33,1	sans objet	sans objet	sans objet	377	49 %
3. Formation connexe au domaine (moyenne d'ensemble)	200,0	54,3	857,7	918,2	2 030 jours ou 5 ans et 7 mois	383	78 %
3.1 Aucune prescription	219,3	49,7	sans objet	38,5	308 jours ou 10 mois	89	aucun
3.2 Obtention d'un permis à la suite de la prescription	183,2	64,1	857,7	946,1	2 051 jours ou 5 ans et 8 mois	65	aucun
3.3 Abandon ou échec en cours de prescription	202,8	51,6	sans objet	sans objet	sans objet	229	78 %

*Les mois ont été comptabilisés sur une base de trente jours afin de faciliter le calcul des délais.

Légende :

1. Diplôme agréé par un organisme tiers qui fixe des normes minimales quant au contenu et à la qualité des programmes. Ces diplômes ne sont pas reconnus équivalents pour l'ordre.
2. Autres diplômes du même domaine.
3. Formation connexe au domaine.

Dans ce tableau, des délais moyens ont été calculés selon trois situations :

- aucune mesure compensatoire n'était prescrite aux candidats;
- des mesures compensatoires avaient été prescrites aux candidats et ceux-ci les ont réussies;
- des mesures compensatoires avaient été prescrites aux candidats, mais ceux-ci ne les ont pas réussies ou ont abandonné.

Une moyenne d'ensemble de ces trois situations a été calculée pour chacune des étapes.

Les données du tableau indiquent que l'obtention d'un permis pour les personnes faisant une demande d'équivalence de formation se fait en moyenne à l'intérieur de 2 années et 9 mois pour un candidat qui possède une formation professionnelle pertinente provenant d'une liste agréée, tandis qu'un candidat possédant une formation professionnelle pertinente ne se trouvant pas sur une telle liste agréée devra suivre un processus d'une durée approximative de 3 ans. Les délais sont particulièrement importants pour un candidat possédant une formation connexe, soit des délais avoisinants 5 ans et 7 mois, ce qui est bien davantage que les 4 années de la formation initiale. Le délai moyen afin d'obtenir le permis à la suite d'une prescription est particulièrement important. Dans le cas d'une formation connexe à la profession, celui-ci est d'une durée moyenne de 946 jours, soit près de deux ans et six mois.

Le taux d'abandon ou d'échec est particulièrement élevé au sein de la catégorie « équivalence de formation » en ce qui a trait à la formation prescrite par l'ordre, soit respectivement 37 %, 49 % et 78 %.

L'enjeu global de concertation mentionné précédemment se présente comme particulièrement important également pour la réalisation des autres enjeux de ce thème.

ENJEU 4 : DÉVELOPPEMENT CONJOINT DES OUTILS D'ANALYSES POUR ASSURER LA COHÉRENCE ET L'EFFICIENCE DE L'APPROCHE CONCERTÉE

Les acteurs du système professionnel doivent mener une réflexion sur la diversité et le potentiel des approches en évaluation et en reconnaissance des compétences en vue d'une révision des fondements et du contenu de la réglementation actuelle en matière d'équivalence de diplôme et de formation. Les modifications réglementaires afférentes devraient accorder aux ordres professionnels une certaine latitude dans le choix des approches, afin qu'elles conviennent à leurs spécificités. La réflexion initiale pourrait s'élargir de manière à englober les partenaires du monde de l'éducation, puis ceux du domaine de l'immigration et du marché du travail.

Chez plusieurs partenaires, le développement et l'utilisation d'outils d'évaluation, développés sur la base de référentiels de compétences, et une réglementation correspondante permet d'assurer une analyse des dossiers des plus efficaces. L'élaboration d'un tel cadre vise à proposer une démarche conjointe sur les différentes composantes de l'analyse de dossiers afin d'assurer la réalisation de stratégies et d'actions pouvant conduire les partenaires vers une culture d'efficacité. Il se veut un guide de référence pour les partenaires.

ENJEU 5 : INFORMER ET SENSIBILISER LES PARTENAIRES SUR LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET COMPÉTENCES

Les professionnels formés à l'étranger entreprennent souvent un parcours difficile pour faire reconnaître leurs formations académiques et leurs expériences professionnelles. L'analyse actuelle est plus axée sur les diplômes et les formations que sur la reconnaissance des compétences. Les outils pour reconnaître ces compétences sont souvent inexistants ou inconnus des professionnels qui évaluent la candidature d'un professionnel formé à l'étranger. Pourtant, plusieurs éléments de leur formation peuvent faire l'objet de reconnaissance d'acquis et de compétence et ainsi diminuer le temps d'attente vers le marché du travail. Il y a lieu de bonifier la connaissance des personnes qui analysent les dossiers des candidats issus de l'immigration, sur leurs réalités en termes de formation académique et d'expériences professionnelles acquises à l'extérieur du Québec.

ENJEU 6 : INNOVATION DANS L'ANALYSE DE DOSSIER

Lorsque l'information sur les cursus universitaires hors Québec est incomplète, voire inexistante, il est nécessaire de développer des approches et des outils permettant de valider le parcours des personnes ainsi que d'évaluer leurs acquis et compétences. L'évaluation de certaines situations et de certains faits ne relève pas de l'approche et des outils aisément transposables dans un texte réglementaire. Il faut avoir une certaine souplesse pour apprécier de telles situations et de tels faits, qui sont uniques, tout en se référant à la norme d'équivalence requise pour l'exercice de la profession au Québec.

Un nombre important de professionnels formés à l'étranger font état des difficultés concernant les documents qu'ils doivent fournir afin d'attester les acquis et les compétences qu'ils détiennent. Il est notamment difficile, voire impossible, d'obtenir des documents d'un pays ravagé par la guerre, dans le cas des réfugiés.

Piste de solutions retenues des consultations :

- **Développer une expertise relative à la reconnaissance de l'expérience professionnelle des candidats;**
- **mutualiser les expertises et partager les pratiques en matière de reconnaissance des compétences des professionnels formés à l'étranger; et**
- **identifier des emplois de transition, permettant le maintien des compétences, en attendant un emploi de plein potentiel**

Thème 3 : Formation d'appoint et stages

Ce thème traite des formations d'appoint prescrites par un ordre professionnel, lesquelles incluent les stages.

On cherche à connaître des manières d'améliorer l'accessibilité aux stages ou aux cours d'appoint et à en assurer la réussite par le candidat immigrant. Il est également question :

- d'intégration en milieu de travail via ces stages;
- des modèles d'apprentissage culturel qui peuvent amplifier les difficultés rencontrées par la personne immigrante et par l'équipe qui l'accueille.

ENJEU 7 : ACCROISSEMENT DE L'OFFRE DE SERVICE EN FORMATION D'APPOINT

En fonction du profil des professionnels formés à l'étranger et des équivalences requises par les divers ordres, d'autres formules pourraient être explorées pour donner et financer la formation d'appoint. Ces formations d'appoint pourraient être dispensées en temps opportun pour répondre aux besoins des candidats et du marché de l'emploi.

ENJEU 8 : ACCROISSEMENT DE LA FLEXIBILITÉ D'ADMISSION AUX PROGRAMMES DE FORMATION

Une augmentation de la flexibilité dans l'admission à des programmes de formation d'appoint ou à des cours dans les programmes d'études réguliers en vue de compléter le parcours des professionnels formés à l'étranger, permettrait d'augmenter l'offre de formation. De plus, des cours préalables à la formation d'appoint prescrits, en tenant compte des besoins réels de ces candidats à l'admission au sein d'un ordre professionnel, pourraient mieux les préparer et diminuer le délai d'attente.

ENJEU 9 : OFFRIR UNE FORMATION D'APPOINT PERSONNALISÉE QUI RÉPOND DAVANTAGE AUX BESOINS RÉELS DES CANDIDATS À L'ADMISSION AU SEIN D'UN ORDRE PROFESSIONNEL ET AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les organisations et les employeurs concernés par l'intégration des professionnels formés à l'étranger doivent travailler de concert au développement de programmes de formation d'appoint qui répondent à l'ensemble des besoins de formation identifiés dans un secteur d'activités donné et qui permettent également à ces professionnels d'accéder à l'ordre professionnel associé à ce secteur d'activités.

ENJEU 10 : ACCOMPAGNEMENT DES PROFESSIONNELS FORMÉS À L'ÉTRANGER DANS LES FORMATIONS D'APPOINT POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION

L'intégration des professionnels formés à l'étranger peut être soutenue de manière accrue par les formations d'appoint. La mise en place d'un programme de jumelage avec des étudiants réguliers faciliterait leur réussite. Elle permettrait également de mieux encadrer les difficultés d'apprentissage ou de réussite que peuvent rencontrer les professionnels formés à l'étranger.

Piste de solutions retenues des consultations :

- **Rendre accessibles les outils d'aide à la réussite académique et offrir de l'accompagnement aux candidats;**
- **bonifier le soutien financier pour accroître l'accessibilité à la formation d'appoint et aux stages, notamment dans le domaine de la Santé; et**
- **accueillir des candidats à la formation d'appoint et aux stages à différentes périodes de l'année.**

Thème 4 : Intégration au marché du travail

Il est question ici d'accès au marché du travail, de l'accompagnement des entreprises, de la formation en entreprise (hors des prescriptions des ordres), l'objectif étant de faciliter l'insertion des professionnels formés à l'étranger titulaires d'une autorisation légale d'exercer. Malgré le fait que ces professionnels aient tous les outils et les reconnaissances en main, ils peuvent vivre une certaine réticence de la part des employeurs, car la méconnaissance mutuelle existe, tant sur les compétences des professionnels formés à l'étranger, et ce, dès le processus de sélection, qu'au niveau des attentes des employeurs québécois.

ENJEU 11 : SENSIBILISATION SUR LA NOMENCLATURE PRÉSENTE DANS LES OFFRES D'EMPLOI

Les exigences associées aux offres d'emploi doivent être harmonisées afin que le candidat soit détenteur d'un diplôme (selon la désignation québécoise, ex. : DEC, BACC, DEP, et al.) ou de son équivalent, et ce, de manière à ne pas pénaliser indûment les professionnels formés à l'étranger du fait qu'ils ne possèdent pas un diplôme québécois. Autrement dit, la nomenclature et la classification des postes au sein des entités publiques, parapubliques et privées devraient exiger la détention d'un diplôme ou l'équivalent de celui-ci, qui peut être attesté par le permis délivré par un ordre professionnel.

ENJEU 12 : SOUTIEN ET FINANCEMENT DES PROGRAMMES POUR L'INTÉGRATION DES PROFESSIONNELS FORMÉS A L'ÉTRANGER

L'intégration sur le marché du travail est réussie lorsqu'elle s'effectue au plein potentiel des personnes. Les programmes et les évaluations doivent cibler les besoins et favoriser l'intégration au marché du travail des professionnels formés à l'étranger, tout comme les besoins du marché du travail québécois.

ENJEUX 13 : ADAPTER LES OUTILS DE SÉLECTION ET DE FORMATION POUR LES RECRUTEURS

Adapter les outils de sélection, tels que les tests et les entrevues de groupe ou individuelles, de manière à pouvoir considérer les connaissances académiques et les expériences pratiques acquises par les professionnels formés à l'étranger. Une meilleure compréhension des compétences de ces professionnels permettrait l'évaluation plus équitable d'un candidat, selon ses acquis et compétences spécifiques.

Piste de solutions retenues des consultations :

- **Développer de la formation et des outils à l'intention des employeurs pour améliorer l'appréciation de la candidature des professionnels formés à l'étranger;**
- **identifier un accès centralisé dans chacun des établissements du réseau de la santé et des services sociaux pour les professionnels immigrants formés à l'étranger; et**
- **favoriser la coopération entre les employeurs et les organismes communautaires afin de faciliter l'intégration sociale et économique des professionnels formés à l'étranger.**