

RAPPORT D'ÉVALUATION

Novembre 2020

Programme Reconnaissance des compétences et accès aux ordres professionnels

Ministère de l'Immigration,
de la Francisation et de l'Intégration

DIRECTION DE L'ÉVALUATION DES PROGRAMMES

Samanta Sainvil, conseillère en évaluation de programmes

Elmostapha Bouzaachane, conseiller en évaluation de programmes, collaboration

Raluca Paula Filip, conseillère en méthodologie, collaboration

Sarah Lanctôt, coordonnatrice de l'évaluation de programmes

Isabelle St-Germain, directrice

La Direction de l'évaluation des programmes souhaite remercier les membres de la haute direction, les gestionnaires ainsi que le personnel professionnel du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration et du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ayant participé à la présente évaluation. Votre participation et votre collaboration ont été indispensables pour son bon déroulement.

Table des matières

Sommaire exécutif	5
Sigles utilisés.....	7
Liste du tableau, des figures et des graphiques.....	8
Section 1 : Description du PRCAOP et logique d'intervention	9
1.1. Description	9
1.2. Modèle logique	9
Section 2 : Stratégie d'évaluation du PRCAOP	13
2.1 Enjeux évaluatifs	13
2.2 Méthodologie.....	13
2.3 Limites méthodologiques.....	18
2.4 Analyse différenciée selon le sexe	19
Section 3 : Résultats de l'évaluation.....	21
3.1 Pertinence, gouvernance et complémentarité	21
3.2 Mise en œuvre	25
3.3 Efficacité.....	29
Annexe I : Modèle logique	39
Annexe II : Complément d'information sur les sources documentaires.....	40
Annexe III : Échantillon de projets étudiés.....	49
Annexe IV : Actions des organismes sondés	54
Annexe V : Analyse différenciée selon le sexe	55
Annexe VI : Type d'information recherchée et trouvée par les PIFÉ.....	58
Annexe VII : Informations fournies aux PIFÉ par les organismes sondés	59
Bibliographie.....	60

Sommaire exécutif

Contexte

Le Québec a fait le choix de miser sur l'immigration pour répondre à ses besoins économiques. Pour ce faire, il doit miser sur une meilleure inclusion des personnes immigrantes formées à l'étranger (PIFÉ) au marché du travail afin d'améliorer la réponse aux besoins de main-d'œuvre¹. Le contexte de la pandémie de la COVID-19 illustre bien l'importance d'une réponse rapide aux besoins du marché du travail. Plusieurs personnes exerçant une profession réglementée dans le domaine de la santé ont d'ailleurs été sollicitées pour participer à cet effort collectif. Le Québec doit s'assurer que les compétences des PIFÉ qualifiées soient rapidement reconnues. Hormis le contexte actuel, cette volonté gouvernementale existait déjà dans la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 : *Ensemble, nous sommes le Québec*. En effet, le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) prévoyait la mesure 1.1.2 visant à « Résoudre les difficultés liées à la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes afin que leur contribution à l'essor économique soit rapide et réussie² ».

Le *Programme Reconnaissance des compétences et accès aux ordres professionnels* (PRCAOP) s'inscrit dans cette mesure. Il offre de l'aide financière pour le développement de projets contribuant à faire reconnaître plus rapidement les compétences professionnelles acquises à l'étranger par les personnes immigrantes. Le budget affecté à sa mise en œuvre totalisait 2,92 M\$ pour l'année financière 2019-2020 et 2,37 M\$ pour l'année financière 2020-2021.

Objectif

La Direction de l'évaluation des diplômes et de l'adéquation compétences-emploi (DEDACE) souhaitait procéder à l'évaluation du PRCAOP afin d'en tirer des apprentissages avant sa révision en 2020. C'est dans cette perspective que la Direction de l'évaluation des programmes (DEP) a réalisé l'évaluation de la pertinence, de la gouvernance, de la complémentarité, de la mise en œuvre et de l'efficacité du PRCAOP.

Méthodologie

L'analyse documentaire, les entrevues auprès de personnes professionnelles et de gestionnaires du MIFI et du ministère du Travail, de l'Emploi et la Solidarité sociale (MTESS) ainsi que la réalisation de deux enquêtes par sondage ont eu lieu entre les mois de janvier et de mars 2020. Ces dernières ont permis de

¹ MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (2015). *Stratégie québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016 - 2021 — Ensemble nous sommes le Québec*.

² Ibid. p. 15.

recueillir des informations auprès de 42 organismes admissibles au PRCAOP et sur l'expérience de 2744 personnes immigrantes admises de manière permanente au Québec entre les mois de janvier 2012 et de décembre 2017. Un échantillon de 26 projets ayant déjà reçu une aide financière dans le cadre du PRCAOP a aussi été analysé. Voici un tableau récapitulatif des constats et des recommandations découlant de l'évaluation réalisée :

Tableau 1 : Constats et recommandations

Enjeux évaluatifs	Constats	Recommandations
Pertinence Gouvernance et Complémentarité	1. Le PRCAOP est aligné sur les orientations stratégiques relatives à l'intégration socio-économique des personnes immigrantes qualifiées. Toutefois, des lacunes ont été constatées relativement à la gouvernance du programme et à sa complémentarité avec les autres initiatives gouvernementales.	1. Miser sur la concertation avec les acteurs clés du système professionnel québécois concernés par la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC). 2. S'assurer que les actions entreprises et les services offerts notamment en lien avec l'employabilité soient complémentaires et s'inscrivent dans un continuum de services pour la clientèle.
Mise en œuvre	2. Certaines lacunes ont été constatées concernant le suivi et la reddition de comptes des projets financés dans le cadre du PRCAOP	3. Identifier les résultats à atteindre ainsi que les indicateurs afférents et planifier leurs suivis à l'aide d'outils de gestion de programme. 4. S'assurer que les ententes identifient les données à colliger et prévoir l'obligation de leur transmission au Ministère. 5. S'assurer de l'acquisition, du maintien et du perfectionnement des connaissances des responsables du suivi du programme.
Efficacité	3. Dans l'ensemble, plus de la moitié des PIFÉ sondées trouvent un emploi à la hauteur de leurs compétences, et dans une proportion encore plus importante lorsqu'elles réussissent à obtenir la reconnaissance de leurs compétences. Cependant, les données disponibles ne permettent pas d'établir le lien entre ce résultat et les projets financés.	6. Privilégier le financement des types de projets étant durables, reproductibles et présentant le plus de bénéfices pour les personnes immigrantes. 7. Afin que les personnes immigrantes formées à l'étranger occupent un emploi à la hauteur de leurs compétences, miser sur la complémentarité avec les services d'intégration du MIFI afin qu'elles soient avisées de l'importance d'entreprendre le processus de reconnaissance des compétences.

Sigles utilisés

BCI	Bureau de coopération interuniversitaire
CIQ	Conseil interprofessionnel du Québec
CI-RCPI	Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CSMO	Comité sectoriel de la main-d'œuvre
DEDACE	Direction de l'évaluation des diplômes et de l'adéquation compétences-emploi
DEP	Direction de l'évaluation des programmes
DGEPAQGR	Direction générale de l'évaluation des programmes, de l'assurance qualité et de la gestion des risques
DGOPRE	Direction générale des opérations de prospection et de recrutement à l'étranger
MEES	Ministère de l'Éducation et ministère de l'Enseignement supérieur
MIFI	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
MRIF	Ministère des Relations internationales et de la Francophonie
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
MTESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
OBNL	Organisation à but non lucratif
OPQ	Office des professions du Québec
OQLF	Office québécois de la langue française
PIFÉ	Personnes immigrantes formées à l'étranger
PRCAOP	Programme Reconnaissance des compétences et accès aux ordres professionnels
RAC	Reconnaissance des acquis et des compétences
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
TCRI	Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes

Liste du tableau, des figures et des graphiques

Tableau

Tableau 1 : Constats et recommandations	6
---	---

Figures

Figure 1 : Illustration du modèle d'évaluation.....	14
Figure 2 : Situation en emploi par rapport à la demande d'autorisation d'exercice.....	38

Graphiques

Graphique 1 : Portrait des organismes répondants.....	17
Graphique 2 : Pourcentage des PI ayant utilisé les différents moyens d'acquisition des compétences manquantes	34

Section 1 : Description du PRCAOP et logique d'intervention

1.1. Description

En 2002, le MIFI a créé le Programme Soutien à des projets pilotes afin de faciliter l'admission aux ordres professionnels, devenu, en 2013, le Programme Accès aux ordres professionnels. L'intervention visait à offrir une aide financière aux ordres professionnels pour soutenir des initiatives ou des projets avec les objectifs suivants :

- ▶ améliorer la qualité de l'information destinée aux personnes immigrantes sur l'accès aux professions réglementées ;
- ▶ améliorer le processus de reconnaissance des compétences par la conception d'outils de préparation aux examens, d'évaluation et de reconnaissance des compétences ;
- ▶ améliorer l'accès à la formation d'appoint par la conception de formations de courte durée destinées aux personnes formées à l'étranger³.

En 2017, il a été renommé Programme *Reconnaissance des compétences et accès aux ordres professionnels (PRCAOP)*. Cette modification démontre la volonté du Ministère d'en élargir la portée afin d'inclure les métiers réglementés.

1.2. Modèle logique

Le modèle logique permet d'illustrer les composantes du PRCAOP et sa chaîne de résultats. Plus précisément, il détaille la raison d'être, les objectifs, la nature de l'intervention, la clientèle cible, les intrants, les activités, les extrants ainsi que les effets à court, moyen et long terme. Il est présenté à l'annexe I, alors que ses différentes composantes sont décrites ci-dessous.

³ MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (MIFI) (2014). *L'intégration socio-économique — Une brève chronologie*, Chapitre 6, p. 10. [En ligne < https://www.intranet.immq.gouv.qc.ca/fileadmin/user_upload/document/pdf/CAL_6_Integration.pdf]

1.2.1 Raison d'être

La raison d'être d'un programme est la problématique, le besoin ou encore « l'ensemble des motifs qui légitiment l'existence d'une intervention publique »⁴.

Dans le cadre du PRCAOP, la raison d'être est donc la difficulté qu'ont les personnes immigrantes formées à l'étranger à faire reconnaître leurs compétences acquises à l'étranger de même qu'à trouver un emploi à la hauteur de leurs compétences, notamment dans les professions et les métiers réglementés. Soulignons, par exemple, l'accès à la formation d'appoint et aux stages, particulièrement dans les domaines où les places sont limitées, ainsi que la durée des démarches. Rappelons que « les personnes immigrantes ayant obtenu leur diplôme dans le pays d'accueil affichent un taux de chômage plus faible et des taux d'activité et d'emploi plus élevés que ceux dont le diplôme a été obtenu à l'étranger »⁵.

1.2.2 Objectifs de l'intervention

L'objectif général du PRCAOP demeure, comme décrit dans son cadre normatif : de favoriser une intégration rapide et réussie des personnes immigrantes dans des emplois de plein potentiel au Québec, par de nouvelles approches de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.

1.2.3 Nature de l'intervention

En vertu du PRCAOP, le MIFI mobilise les acteurs qui jouent un rôle dans la reconnaissance des compétences par des contributions financières normées. Plus précisément, il offre une aide financière aux ordres professionnels et aux organismes de réglementation admissibles pour développer des projets facilitant le processus de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.

1.2.4 Clientèle cible

Le cadre normatif du PRCAOP précise la clientèle visée : les personnes immigrantes ayant acquis des compétences à l'étranger, celles qui doivent obtenir une autorisation d'exercer leur profession ou leur métier auprès d'un ordre professionnel ou d'un autre organisme régissant l'accès à cette profession ou à ce métier.

Toutefois, ce sont les organismes établis dans le cadre normatif qui reçoivent directement la contribution financière du PRCAOP après avoir satisfait plusieurs critères d'admissibilité, notamment :

- régir l'accès à une profession ou à un métier réglementé ;

⁴ SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Glossaire des termes usuels en mesure de performance et en évaluation. Pour une gestion saine et performante*, Gouvernement du Québec, p. 17.

⁵ COMITÉ INTERMINISTÉRIEL SUR LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DES PERSONNES IMMIGRANTES (2017). *Rapport final*, p. 25.

- ▶ régir l'accès à une industrie comprenant des professions et des métiers réglementés ;
- ▶ avoir une charte comportant des objectifs compatibles avec l'objectif principal du PRCAOP (pour les organismes à but non lucratif ou les coopératives) ;
- ▶ être un organisme dont le MIFI demande la collaboration afin de répondre à l'objectif général du PRCAOP.

1.2.5 Intrants

La mise en œuvre du PRCAOP est tributaire des décisions gouvernementales de nature budgétaire. En effet, l'aide financière octroyée aux projets admissibles est planifiée par les autorités du MIFI, de concert avec les autorités gouvernementales, notamment du ministère des Finances et du Conseil du trésor. Le budget affecté à la mise en œuvre du PRCAOP totalise 2,92 M\$ pour l'année financière 2019-2020 et 2,37 M\$ pour l'année financière 2020-2021.

1.2.6 Activités de production et de coordination

Ce sont les organismes financés, les partenaires, qui ont la responsabilité de réaliser les projets pour faciliter la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger, pour informer les personnes immigrantes des conditions d'accès aux professions et aux métiers réglementés ou pour faciliter l'acquisition de compétences manquantes.

Le MIFI s'engage à évaluer les projets reçus, à sélectionner ceux qu'il juge en adéquation avec les objectifs du PRCAOP et à verser une aide financière pour leur mise en œuvre. Il peut aussi effectuer un appel de propositions afin que les organismes déposent des projets correspondant à des besoins précis qu'il a identifiés.

Les partenaires s'engagent, quant à eux, à rendre compte de l'avancement des projets et de leurs effets, et ce, pendant leur réalisation et après leur mise en œuvre.

1.2.7 Extrants

Les extrants du PRCAOP sont destinés à deux groupes principaux : les ordres professionnels et autres organismes bénéficiaires de l'aide financière ainsi que les personnes immigrantes formées à l'étranger (PIFÉ).

Pour les premiers, selon le type de projet, les extrants peuvent être les suivants :

- ▶ des outils d'évaluation de la formation, de l'expérience professionnelle et des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger ;
- ▶ des guides de formation ;
- ▶ des plateformes Web pour le traitement des demandes de reconnaissance des compétences ;

- ▶ des référentiels de compétences requises en vue de l'exercice d'une profession ou d'un métier réglementé au Québec ;
- ▶ une identification des problématiques et l'élaboration de pistes de solutions (pour les projets de recherche).

Pour les seconds, selon le type de projet, les extrants peuvent être les suivants :

- ▶ des outils d'information en ligne (ou des journées d'information) ;
- ▶ des outils permettant l'auto-évaluation des compétences ;
- ▶ des guides d'autoformation ;
- ▶ des activités de formation (en ligne et en présentiel) ainsi que des examens ;
- ▶ des examens conçus en fonction des activités de formation ;
- ▶ des stages.

1.2.8 Effets

Les effets prévus de la mise en œuvre du PRCAOP sur la clientèle immigrante peuvent se définir comme immédiats, intermédiaires et ultimes.

Effets immédiats :

- ▶ les personnes immigrantes formées à l'étranger connaissent les conditions d'accès aux professions et aux métiers au Québec ;
- ▶ les personnes immigrantes formées à l'étranger reçoivent une évaluation de leurs compétences acquises à l'étranger ;
- ▶ les personnes immigrantes formées à l'étranger connaissent les compétences manquantes à acquérir, le cas échéant.

Effets intermédiaires :

- ▶ les personnes immigrantes formées à l'étranger acquièrent les compétences manquantes, le cas échéant ;
- ▶ les personnes immigrantes formées à l'étranger sont autorisées à exercer au Québec.

Effet ultime :

- ▶ les personnes immigrantes formées à l'étranger exercent, au Québec, un emploi à la hauteur de leurs compétences.

Section 2 : Stratégie d'évaluation du PRCAOP

La présente section expose les enjeux évaluatifs, la méthodologie et les techniques de collecte de données utilisées ainsi que les limites rencontrées pendant le processus évaluatif.

2.1 Enjeux évaluatifs

Les enjeux évaluatifs et les questions d'évaluation déterminées dans le précédent livrable, le cadre d'évaluation, ont permis de mieux circonscrire la portée de l'évaluation.

Voici un résumé des principales composantes évaluatives qui ont pu être observées durant l'évaluation du PRCAOP :

Pertinence et complémentarité :

- ▶ l'alignement stratégique ;
- ▶ la nature de l'intervention et sa complémentarité avec les autres programmes gouvernementaux.

Mise en œuvre :

- ▶ la qualité du suivi et de la reddition de compte ;
- ▶ les outils utilisés.

Gouvernance :

- ▶ la contribution des acteurs internes et externes à la conception, à la mise en œuvre et au suivi du PRCAOP

Efficacité :

- ▶ l'atteinte des objectifs des projets financés ;
- ▶ l'atteinte des résultats (chaîne de résultats).

2.2 Méthodologie

Depuis 2002, le PRCAOP a financé 117 projets de 33 ordres professionnels (sur les 46 existants) et 18 organismes différents. La constitution d'un échantillon de projets à évaluer avait été précisée dans le cadre de l'évaluation. Cela afin d'assurer l'évaluabilité, soit l'existence de données sur les projets et la possibilité de collecter des informations en ce qui concerne les effets auprès des personnes immigrantes. Ainsi, les 26 projets⁶ ayant reçu une aide financière entre 2012 et 2017 ont été retenus pour la présente évaluation.

⁶ Voir annexe III. Les projets de recherche, les journées d'information, les groupes de discussion, et le guichet unique ont été exclus de notre analyse.

Les raisons suivantes ont permis d'établir la période couverte :

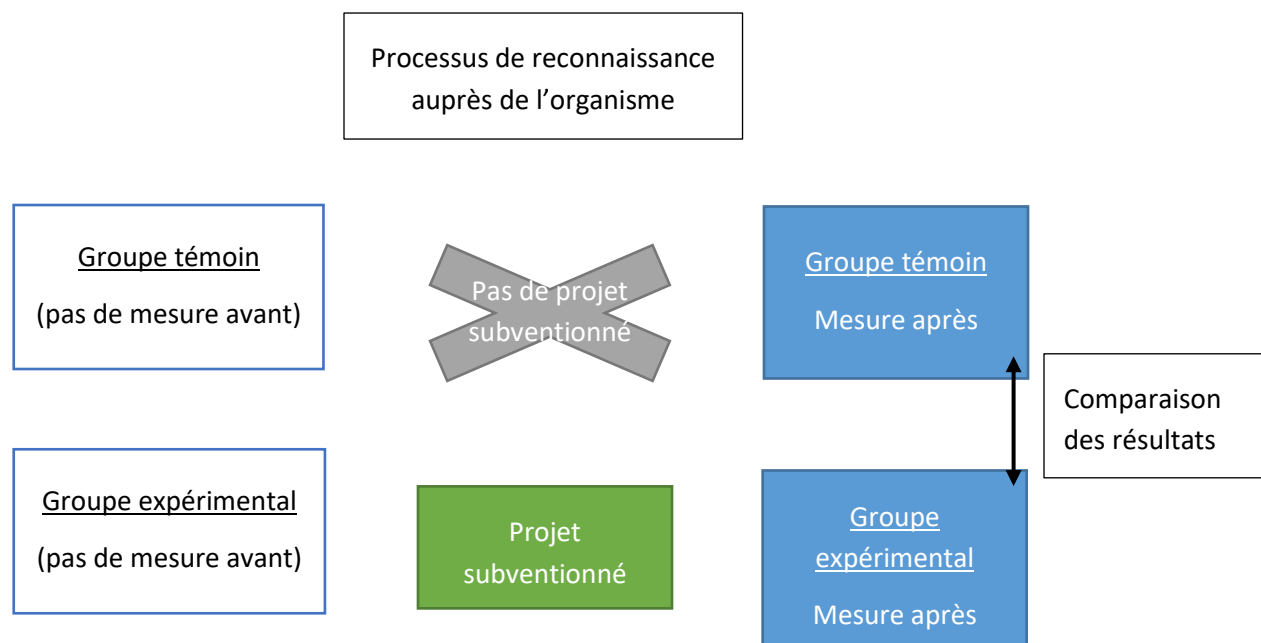
- ▶ avoir accès à des projets dont les outils sont encore utilisés et dont les effets sont mesurables ;
- ▶ avoir une représentativité par rapport aux différents types de projets admissibles et donc les différents résultats escomptés ;
- ▶ joindre les personnes immigrantes membres des ordres et des organismes financés pour les sondages que nous souhaitons réaliser.

2.2.1 Modèle d'évaluation

Le modèle prévu afin d'évaluer l'efficacité des projets financés est un modèle quasi expérimental⁷ avec groupes non équivalents et sans mesure prise avant l'exposition au PRCAOP (voir illustration). Ainsi, pour chaque projet constituant l'échantillon, et, lorsque possible, une comparaison des résultats obtenus par deux groupes était souhaitable :

- ▶ un groupe de personnes immigrantes ayant eu recours au processus de reconnaissance des compétences avant que le projet financé soit mis en place (groupe témoin) ;
- ▶ un groupe de personnes immigrantes ayant eu recours au processus après que le projet financé soit mis en place (groupe expérimental).

Figure 1 : Illustration du modèle d'évaluation



⁷ SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA. *Méthodes d'évaluation des programmes : Mesure et attribution des résultats des programmes*, p. 51. [En ligne : <https://www.tbs-sct.gc.ca/cee/pubs/meth/pem-mep03-fra.asp> (modèle 3.3.3)].

Ce modèle devait permettre l'analyse des données obtenues par les enquêtes au moyen de sondages. Certaines limites ont toutefois été observées. Elles seront présentées pour l'ensemble des méthodes de collecte ci-après.

2.2.2 Méthodes de collecte des données

Deux enquêtes par sondage, une analyse d'un échantillon de 26 projets financés, une analyse documentaire des données pertinentes dans le domaine de la reconnaissance des compétences et des entrevues avec les acteurs concernés par la mise en œuvre du PRCAOP ont été réalisées.

Enquêtes par sondage

Deux enquêtes par sondage ont été mises en ligne entre le 21 février et le 3 mars 2020 : l'une visait les personnes immigrantes formées à l'étranger et l'autre, les organismes admissibles au PRCAOP.

Enquête par sondage auprès des personnes immigrantes

La première enquête par sondage, adressée aux personnes immigrantes qualifiées, a été réalisée conformément aux exigences réglementaires relatives à la protection des renseignements personnels⁸. Le questionnaire a été acheminé de deux façons : par les ordres professionnels qui l'ont transmis à leurs membres et par l'envoi de courriels à un échantillon aléatoire de personnes immigrantes admises entre 2012 et 2017.

Collaboration du Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ)

Étant donné que le CIQ est un organisme regroupant les ordres professionnels en vertu du *Code des professions*, ce dernier a agi comme intermédiaire en leur faisant parvenir l'enquête par sondage. Les ordres professionnels devaient ensuite transmettre une invitation électronique aux personnes immigrantes qualifiées ayant déposé une demande de reconnaissance des compétences entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2017. Cette invitation électronique comprenait un hyperlien vers le questionnaire accompagné de consignes précises. Au total, 270 personnes ont répondu au sondage par cette voie de communication.

Échantillon aléatoire

Afin d'obtenir des données primaires pour fournir des informations utiles aux parties prenantes en ce qui concerne le possible élargissement du PRCAOP, le sondage visait aussi un échantillon de personnes immigrantes admises au Québec sans égard au fait qu'elles se destinaient à une profession ou à un métier réglementé. Le sondage avait pour objectif de vérifier les connaissances et l'utilisation des ressources informationnelles (en ligne, chez les partenaires, etc.) au sujet de la reconnaissance de leurs compétences. Il a aussi permis de connaître les démarches réalisées par les personnes immigrantes pour

⁸ *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.*

l'obtention d'un emploi à la hauteur de leurs compétences. Ce faisant, l'atteinte des résultats applicables à leur situation de la chaîne de résultats du PRCAOP a été vérifiée, mais pour une clientèle présentement non concernée par celui-ci.

Seules les personnes âgées de 18 ans et plus, admises entre janvier 2012 et décembre 2017 avec des statuts permanents ont été considérées dans cet échantillon. Les proportions pour l'âge, la catégorie d'immigration et le sexe ont été conservées. Au total, 17 995 adresses courriel ont été extraites des données d'admission du Ministère. Avec un taux de réponse prévu de 8 %, il fallait minimalement 1 440 personnes répondantes pour représenter une population de 235 000 personnes (les personnes adultes⁹ admises de manière permanente entre 2012 et 2017) avec une marge d'erreur de 2,6 % à 95 % de confiance (ou 3 % à 97,75 % de confiance). Finalement, 15 851 courriels ont été transmis à leur destinataire, 5 256 personnes ont accédé au sondage et 2 474 personnes ont rempli au moins 75 %¹⁰ du questionnaire, ce qui dépasse le nombre minimal requis pour la représentativité de la population.

Parmi ces personnes répondantes, 428 avaient eu recours au processus de reconnaissance des compétences auprès des organismes de réglementation. Ainsi, pour pouvoir analyser les données et reconstituer le groupe expérimental, les résultats provenant du sondage envoyé par les données d'admission et ceux provenant du sondage envoyé par les ordres professionnels ont été fusionnés pour constituer le groupe de personnes immigrantes étant passé par le processus auprès d'un ordre professionnel.

La population observée est donc composée de 2 744 personnes répondantes qui se sont adressées à 37 ordres professionnels sur les 46 existants, ce qui constitue une bonne diversification pour le groupe expérimental. Voici le profil des PIFÉ ayant répondu au sondage :

- ▶ 53 % des personnes répondantes sont des femmes (sur 2644 personnes qui ont répondu à la question) ;
- ▶ elles proviennent majoritairement de l'Afrique et de l'Europe (40 % et 23 % respectivement) ;
- ▶ plus de la moitié des personnes répondantes (59 %) ont complété 17 ans et plus d'études à partir de la première année du primaire. Cela correspond environ au niveau d'un baccalauréat québécois ;
- ▶ 60 % des personnes répondantes sont arrivées au Québec par le Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) ;

⁹ Les personnes âgées de 18 ans et plus au moment de l'admission au Québec.

¹⁰ Le service de recherche du MIFI soutient qu'un sondage rempli à 75 % est valide statistiquement. Ce sont 2259 personnes qui l'ont rempli à 100 % et 1797 personnes qui avaient un formulaire en cours, mais non soumis, donc non terminé à 100 %.

- 35 % des personnes répondantes n'ont pas d'enfant, alors que 27 % en ont 2, 23 % en ont un seul et 15 % en ont 3 et plus.

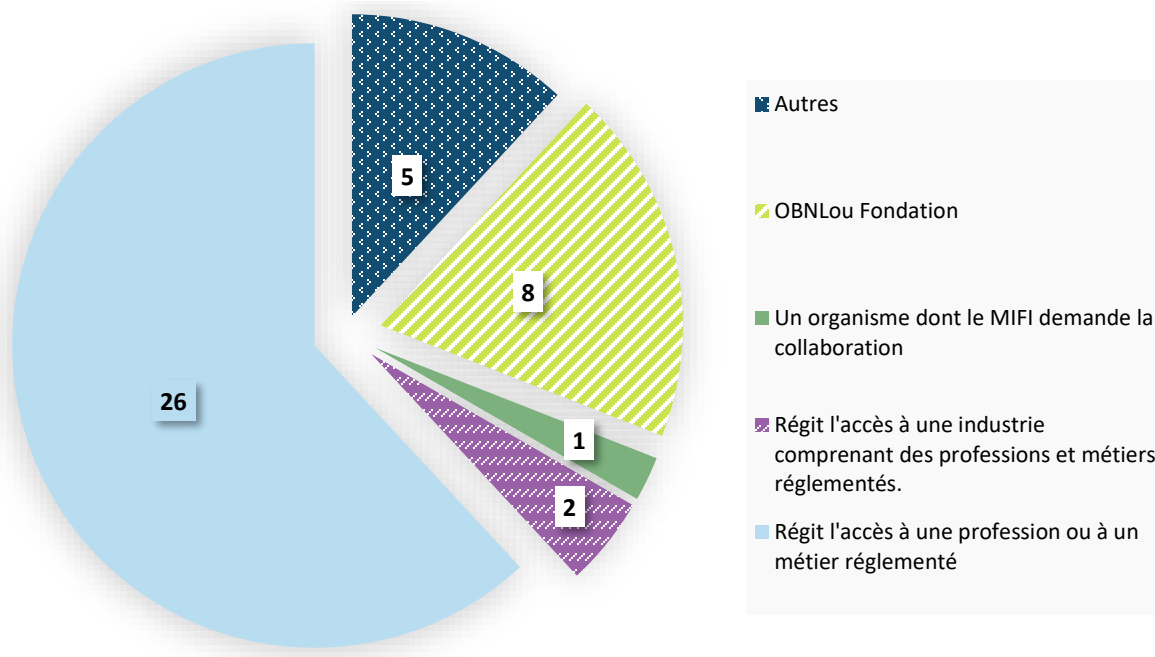
Enquête par sondage auprès des organismes admissibles

La deuxième enquête par sondage a été réalisée auprès des ordres professionnels, des organismes de réglementation ainsi qu'auprès de tout autre partenaire jugé pertinent et admissible actuellement au PRCAOP. Elle a permis de répondre à certaines questions concernant la connaissance du PRCAOP, sa pertinence et son efficacité.

Une collaboration étroite avec le CIQ a été nécessaire pour interpellier les ordres professionnels aux fins de l'enquête par sondage. De plus, la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) a été sollicitée afin de transmettre le sondage aux organismes à but non lucratif (OBNL) exerçant des activités en lien avec la reconnaissance des compétences des PIFÉ.

Parmi les organismes qui ont répondu au sondage, 26 régissent une profession ou un métier réglementé, huit sont des OBNL réalisant des activités liées à la RAC, deux sont des organismes régissant l'accès à une industrie comprenant des métiers ou des professions réglementées, un est un organisme dont le MIFI demande la collaboration afin de répondre à l'objectif général du Programme, et cinq ont indiqué appartenir à une « autre » catégorie.

Graphique 1 : Portrait des organismes répondants



Analyse documentaire

L'analyse documentaire vise à recueillir de l'information sur le contexte de l'intervention et sur des éléments factuels liés à cette dernière. Les sources documentaires ont été multiples et variées (voir l'annexe II pour plus de précisions) :

- ▶ les assises légales et réglementaires, institutionnelles et stratégiques du PRCAOP, lequel s'inscrit à l'intérieur du réseau des ressources destinées à faciliter les processus de reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger ;
- ▶ les textes issus de références scientifiques ou de la littérature spécialisée concernant la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger ;
- ▶ le cadre normatif du PRCAOP, les outils développés pour évaluer l'admissibilité des projets reçus et/ou financés, ainsi que les rapports de reddition de comptes.

Entrevues

L'entrevue est une technique d'enquête permettant de recueillir le point de vue des acteurs concernés par un programme, une politique, une orientation, une intervention ou une stratégie. Neuf entrevues d'une durée d'environ une heure ont été réalisées dans le cadre de la présente évaluation pendant les mois de février et mars 2020. Elles ont porté principalement sur la mise en œuvre et la gouvernance du PRCAOP. Des représentantes et des représentants de la Direction générale des opérations de prospection et de recrutement à l'étranger (DGOPRE), de la Direction de l'évaluation des diplômes et de l'adéquation compétences-emploi (DEDACE), et du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) ont été consultés.

2.3 Limites méthodologiques

Certaines limites associées aux données collectées sont à prendre en considération aux fins d'interprétation et d'utilisation des résultats de l'évaluation.

Langue française

En conformité avec la politique linguistique du MIFI exigeant l'administration de sondages uniquement en langue française, la réalité des personnes qui ne connaissent pas le français ne peut être, par conséquent, représentée dans l'analyse.

Taux de réponse aux sondages auprès des personnes immigrantes

Les difficultés pour les ordres professionnels à identifier les personnes immigrantes dans leurs bases de données dans les délais demandés pour leur transmettre le sondage et les taux de réponse parfois faibles des personnes répondantes pour certaines professions constituent deux facteurs ayant limité le nombre de répondantes et de répondants potentiels. Par conséquent, le nombre de personnes répondantes n'était pas suffisant pour exécuter le modèle quasi expérimental prévu.

Toutefois, l'observation des effets chez les PIFÉ étant passées par les ordres a pu être réalisée. De même, les effets ont pu être observés et comparés entre les personnes se destinant à des professions ou à des métiers réglementés et les autres PIFÉ ne se destinant pas à des professions ou à des métiers réglementés.

Données limitées sur les projets financés

Les données relatives aux 117 projets financés depuis la mise en place du PRCAOP sont incomplètes, de même que celles des 26 projets constituant l'échantillon de l'évaluation. Elles ne permettent pas toujours de comprendre leur contribution à l'atteinte des résultats du PRCAOP. De manière plus précise, il n'a pas toujours été possible de déterminer les dates de mise en œuvre des projets ni le nombre d'années d'utilisation par les personnes immigrantes ou l'organisme des outils développés dans le cadre des projets. Cette limite, combinée au faible nombre de personnes répondantes liées aux projets de l'échantillon, ne permet pas d'attribuer les effets chez les PIFÉ aux projets financés.

2.4 Analyse différenciée selon le sexe

Dans un esprit de cohérence gouvernementale, l'évaluation du PRCAOP tient compte des orientations relatives à l'analyse différenciée selon le sexe (ADS), laquelle est un « processus d'analyse favorisant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'entremise des orientations et des actions des instances de la société sur le plan local, régional et national¹¹. »

Compte tenu de l'importance de ces enjeux, il était pertinent d'identifier certaines problématiques qui touchent différemment les femmes et les hommes, sans toutefois entreprendre une analyse comparative exhaustive qui dépasserait le cadre du présent mandat d'évaluation. En ce sens, la collecte de données et les outils d'évaluation développés ont pris en considération la dimension du sexe lorsque possible.

L'ADS, dont les résultats sont présentés dans le présent rapport, utilise des méthodes bivariées et a un caractère descriptif. Afin de détecter une différence significative entre les femmes et les hommes, des tests statistiques ont été effectués : le test du khi-carré de cooccurrence entre deux variables catégorielles, soit la variable analysée et la variable sexe, le test bilatéral d'égalité entre deux proportions ou le test de similitude unilatéral. Tous les résultats des tests sont présentés au seuil de signification de 5 %, soit la probabilité de déclarer un résultat significatif alors qu'il ne l'est pas.

L'ADS a été appliquée à la chaîne des résultats du PRCAOP ainsi qu'à l'utilisation des services complémentaires relatifs à la reconnaissance des compétences. D'emblée, l'analyse démontre que les femmes sont plus nombreuses à s'intéresser aux professions réglementées dans le domaine de la santé,

¹¹ SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2011). *Plan d'action en matière d'analyse différenciée selon les sexes 2011-2015*, 54 p.

et les hommes, aux professions réglementées dans le domaine des sciences naturelles et appliquées. Les femmes sont aussi plus nombreuses à déposer une demande auprès d'un ordre professionnel. Dans l'ensemble, il n'est pas possible de conclure qu'un groupe est plus avantagé qu'un autre. Les points plus ciblés concernant cette analyse sont présentés à la section 3.3 et vise l'efficacité.

Section 3 : Résultats de l'évaluation

Cette section présente les résultats de l'évaluation relatifs aux enjeux et les questions d'évaluation prévues dans le cadre d'évaluation. L'accent est mis sur les constats généraux qui ressortent de l'analyse et les arguments qui les appuient.

3.1 Pertinence, gouvernance et complémentarité

Constat 1

Le PRCAOP est aligné sur les orientations stratégiques relatives à l'intégration socio-économique des personnes immigrantes qualifiées. Toutefois, des lacunes ont été constatées relativement à la gouvernance du programme et à sa complémentarité avec les autres initiatives gouvernementales.

L'analyse documentaire ainsi que les entrevues avec les professionnelles et les professionnels du MIFI ainsi que du MTESS ont permis d'arriver à ce constat. Pour l'enjeu de la pertinence, l'alignement des objectifs du PRCAOP avec ceux inclus dans les documents officiels a été analysée. L'enjeu évaluatif de la gouvernance a été, quant à lui, analysé sous l'angle de la collaboration des acteurs au moment de la conception, de la mise en œuvre et du suivi du PRCAOP. Finalement, la complémentarité entre les actions du PRCAOP et certaines actions gouvernementales, notamment au MTESS, liées à la reconnaissance des compétences a été observée.

3.1.1 Alignement du PRCAOP avec les orientations stratégiques

Les orientations stratégiques sont précisées dans trois documents ayant guidé l'action du gouvernement relativement à la reconnaissance des compétences depuis 2014, soient :

- ▶ la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion — Ensemble, nous sommes le Québec (ci-après, la Politique 2016-2021) ;
- ▶ la Stratégie québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016 — 2021 — Ensemble, nous sommes le Québec (ci-après, la Stratégie 2016-2021) ;
- ▶ le Rapport final du Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger (CI-RCPI) (2014-2017). Le comité a été institué afin de favoriser l'efficacité et la synergie gouvernementale en la matière.

Le PRCAOP est aligné sur les orientations stratégiques identifiées dans la Stratégie 2016-2021 en ce sens qu'il vise à améliorer les processus de reconnaissance des compétences des personnes formées à l'étranger et à réaliser des actions concrètes pour tenter de lever les obstacles auxquels peuvent se buter les personnes immigrantes dans leurs démarches afin d'obtenir un emploi à la hauteur de leurs

compétences¹². À cet égard, les données du sondage mené auprès des organismes admissibles indiquent que 60 % des organismes financés considèrent que les projets financés par le MIFI ont contribué à l'amélioration de l'information offerte, à l'évaluation des compétences, à l'accès à des formations d'appoint ou à des stages ou encore, à l'octroi d'une autorisation d'exercice. Aussi, le CIQ a recommandé plusieurs fois la majoration et le maintien du PRCAOP¹³ et a participé à la présente évaluation, notamment en soumettant des commentaires sur la révision du programme.

Le PRCAOP est aussi aligné avec l'action gouvernementale visant la réponse aux besoins des personnes immigrantes afin d'accélérer leurs démarches de reconnaissance des compétences. Selon certaines professionnelles et certains professionnels rencontrés en entrevue, les responsables de l'octroi de l'aide financière du PRCAOP connaissent les difficultés rencontrées par les PIFÉ dans leur processus de reconnaissance de leurs compétences. Ils financent donc des projets liés à ces besoins. En cas de doutes sur la validité de ceux-ci, ils peuvent demander des précisions aux personnes demandeuses d'aide financière pour expliquer la problématique et la proposition de projet. D'autres intervenantes et intervenants ont, pour leur part, mentionné ne pas avoir de données fiables permettant de s'assurer que les projets proposés répondent effectivement aux besoins des PIFÉ. Les intervenantes et les intervenants se fient alors à l'expertise et aux connaissances des ordres professionnels et des organismes admissibles au PRCAOP quant aux besoins actualisés des PIFÉ.

L'analyse des données de sondage démontre que la plupart des organismes sondés exercent des activités liées aux types de projets admissibles au PRCAOP. Bien qu'ils contribuent à l'atteinte des objectifs stratégiques, ils ne réalisent pas tous ces actions au sein du PRCAOP. En effet, plus de la moitié des organismes sondés (60 %) ne connaissent pas le PRCAOP et n'en bénéficient donc pas. Les organismes qui le connaissent en ont été informés par le CIQ (52 %) et le MIFI (35 %). Pour ce qui est spécifiquement des organismes qui ne régissent pas l'accès aux professions et aux métiers réglementés, on constate que 75 % d'entre eux ne connaissent pas le PRCAOP, même s'ils réalisent plusieurs activités pourtant admissibles selon ses normes. En effet, 38 % d'entre eux conçoivent des référentiels de compétences et 25 % évaluent les compétences des personnes formées à l'étranger. Ils orientent également les PIFÉ vers les ressources de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) utiles à leur situation (75 %) ainsi que vers les formations d'appoint adéquates (63 %).

¹² MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (2015). *Stratégie québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016 — 2021 — Ensemble nous sommes le Québec*.

¹³ En 2015, dans le cadre du mémoire relatif au document *Vers une politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion* ; en 2019 dans le cadre du mémoire relatif au projet de loi n°9 (*Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes*).

Bien que le PRCAOP réponde à des besoins existants dans la société et qu'il soit aligné aux orientations stratégiques, il est possible d'observer que seulement 46,8 % des organismes sondés confirment avoir déposé une demande d'aide financière. Ceux qui n'ont pas déposé une telle demande (13,4 %) l'expliquent par leur non-admissibilité ou le peu de demandes reçues des PIFÉ auprès de leur organisme.

3.1.2 Gouvernance présentant des lacunes et limitant la complémentarité des actions gouvernementales

Des lacunes en ce qui concerne la gouvernance ont été soulevées lors des entrevues effectuées auprès des professionnelles et professionnels de la DEDACE et du MTESS et sont également abordées dans la littérature consultée. Les lacunes sont liées à l'enjeu de la complémentarité des actions effectuées au Québec en lien avec la reconnaissance des compétences.

Au sein du MIFI

Selon les entrevues réalisées, peu d'échanges ont existé pendant la période observée (2012-2018) entre les unités ministérielles afin de s'assurer que le PRCAOP soit cohérent avec l'ensemble des actions menées, bien que la reconnaissance des compétences soit un enjeu transversal au Ministère. Par exemple, les services d'intégration abordent avec la clientèle la thématique de la reconnaissance des compétences et orientent les PIFÉ vers des ressources pour faciliter la reconnaissance de leurs compétences et plus largement, leur intégration au Québec. Ainsi, la collaboration avec les services d'intégration permettrait une compréhension accrue des besoins qui émergent de la clientèle. Cette compréhension outillerait l'équipe de la DEDACE dans l'analyse des projets soumis dans le cadre du PRCAOP et pourrait même guider certains appels de proposition de projets. Or, les professionnelles et les professionnels consultés n'ont pas mentionné avoir échangé des connaissances à cet égard entre le PRCAOP et le Parcours d'accompagnement personnalisé au moment de la conception et de la mise en place de ce dernier.

Entre les actions menées dans le système professionnel du Québec

Selon les entrevues réalisées et la littérature, la collaboration a été limitée pendant la période observée entre la DEDACE et les acteurs du système professionnel du Québec soient l'Office des professions du Québec (OPQ), le CIQ, le Commissaire à l'admission des professions et le Pôle de coordination. Les professionnelles et les professionnels consultés reconnaissent que le programme mis en œuvre par l'OPQ, visant tous les ordres professionnels, mais soutenant globalement toutes les personnes qualifiées du Québec¹⁴, est complémentaire au PRCAOP. Toutefois, ils indiquent aussi que la complémentarité avec d'autres initiatives réalisées par les acteurs du système professionnel est incertaine. D'ailleurs,

¹⁴ Il s'agit du Fonds d'appui à la mobilité de la main-d'œuvre (FAMMO) qui permet aussi de soutenir des projets des ordres professionnels et d'autres organismes de réglementation des métiers en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles.

lorsqu'il a été demandé en entrevue d'énumérer les collaborations réalisées avec les parties prenantes internes et externes dans la conception, la mise en œuvre et le suivi du PRCAOP, les acteurs du système professionnel n'ont pas été mentionnés comme étant des acteurs avec qui des échanges réguliers ont lieu.

Selon la littérature, des difficultés de collaboration entre tous les acteurs du système professionnel du Québec ont déjà été soulevées par le passé. Par exemple, lors de ses missions et de ses travaux de vérification sur le terrain, le Commissaire a « pris la mesure de la complexité des rôles, contributions, contraintes et postures des acteurs sur ces questions. Il a noté la compartimentation des actions (quelquefois au sein d'une même organisation), des espaces de dialogue et d'arrimage inactifs ou absents et, parfois, un manque de sensibilité à l'égard de la situation des personnes qui sont bloquées dans leurs démarches, particulièrement les personnes immigrantes »¹⁵. Ainsi, en l'absence d'une concertation soutenue avec les acteurs du système professionnel, la complémentarité des actions, notamment en lien avec l'accès à la formation d'appoint, ne peut être assurée.

Entre les actions interministérielles

Les entrevues réalisées ont permis de soulever des lacunes en matière de communication entre le MIFI et d'autres ministères, comme le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Enseignement supérieur (MEES) et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Ce dernier joue un rôle majeur pour ce qui est de la mise en œuvre des programmes gouvernementaux relatifs à la reconnaissance de la main-d'œuvre visant les métiers réglementés et non réglementés, de concert avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et les Comités sectoriels de la main-d'œuvre (CSMO).

Recommandations

1. Miser sur la concertation avec les acteurs clés du système professionnel québécois concernés par la RAC.
2. S'assurer que les actions entreprises et les services offerts notamment en lien avec l'employabilité soient complémentaires et s'inscrivent dans un continuum de services pour la clientèle.

¹⁵ COMMISSAIRE À L'ADMISSION AUX PROFESSIONS (2016). *Mémoire du Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles présenté à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale du Québec dans le cadre de la consultation sur le projet de loi no 98 — Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel*, septembre, p. 26.

3.2 Mise en œuvre

Constat 2

Certaines lacunes ont été constatées concernant le suivi et la reddition de comptes des projets financés dans le cadre du PRCAOP

Dans cette section, le suivi des objectifs et des résultats, les ressources et les outils utilisés pour réaliser la reddition de comptes du PRCAOP seront analysés. Les constats découlent des entrevues réalisées et de l'analyse documentaire des 26 projets échantillonnés, du tableau interne de suivi des projets et des normes du PRCAOP.

3.2.1 Objectifs et résultats attendus

Les normes du PRCAOP analysées (2015-2016, 2017-2018, 2018-2020) présentent le but du programme : *Favoriser une intégration rapide et réussie des personnes immigrantes dans des emplois de plein potentiel au Québec, par de nouvelles approches de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger*. Ces normes prévoient également le type de projets admissibles, allant de la conception d'outils d'information à la mise sur pied de plateforme collaborative. Toutefois, les objectifs spécifiques du PRCAOP ne font pas l'objet d'une section à part entière. En effet, les éléments s'apparentant à des objectifs sont présents dans les normes à la section « critères d'admissibilité d'un projet » ainsi que dans le formulaire de demande de l'aide financière devant être rempli par les organismes, tout comme dans la grille d'analyse de projets utilisée par la DEDACE. Selon le *Guide de rédaction des normes de programmes d'aide financière*, l'élément suivant fait partie des bonnes pratiques en matière d'élaboration de normes de programmes d'aide financière : comporter des objectifs d'intervention¹⁶ mesurables, axés sur les effets visés sur la population ou sur l'environnement. En l'absence d'objectifs spécifiques clairement définis dans les normes et les documents de demande d'aide financière, les partenaires doivent sélectionner le type de projet soumis parmi une liste préétablie et définir eux-mêmes l'objectif principal et les objectifs spécifiques de leur projet.

Soulignons qu'en 2017, dans le cadre d'un mandat de service-conseil effectué par la Direction de l'évaluation des programmes (alors la Direction de l'audit interne et de l'évaluation de programme) pour l'élaboration du modèle logique du PRCAOP, l'observation suivante avait été faite :

¹⁶ Les objectifs d'intervention indiquent les changements que le programme vise à susciter pour prévenir ou pour corriger le problème à l'origine de l'intervention publique. Ils doivent donc être formulés sous la forme d'effets recherchés. Ils constituent un élément essentiel aux normes d'un programme d'aide financière, puisqu'ils permettent notamment de clarifier les résultats auxquels le programme vise à contribuer à long terme. Voir SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (2018). *Guide de rédaction des normes de programmes d'aide financière*, p. 17.

« les objectifs du programme décrivent les actions à accomplir plutôt que les effets attendus de l'intervention. Les objectifs du programme s'apparentent à des objectifs opérationnels, c'est-à-dire qu'ils désignent les processus de l'intervention et sa mise en œuvre par l'organisation. Or, le programme devrait également avoir des objectifs d'intervention qui identifient les effets attendus de l'intervention. Pour qu'il soit possible d'atteindre ces objectifs (et d'en mesurer l'atteinte), ceux-ci devraient être spécifiques, mesurables, appropriés, réalistes et délimités dans le temps (SMART) »¹⁷.

3.2.2 Suivi des résultats

Selon les données mises à notre disposition, il a été possible de constater que les éléments sur lesquels porte le suivi, actuellement réalisé par le MIFI, ne concernent, en grande partie, que les échéanciers et les versements de l'aide financière. Lorsqu'interrogés à cet égard, 63 % des organismes sondés mentionnent avoir reçu un accompagnement de la part du MIFI dans la conception et la mise en œuvre de leur projet et 80 % l'ont jugé satisfaisant.

Toutefois, il n'a pas été possible de constater l'existence d'un suivi des effets des projets financés sur les personnes immigrantes, mis à part les quelques informations partagées par les ordres professionnels avec les intervenantes et les intervenants de la DEDACE sur une base ponctuelle. Un dispositif administratif est nécessaire pour ce type de suivi, afin de déterminer en amont les résultats à suivre, leurs indicateurs et leurs sources de données. Pourtant, aucun n'est mis en place.

Un suivi incomplet ne permet pas de constituer une mémoire organisationnelle propre au MIFI dans ce champ de compétence. La préservation des données pertinentes et la capitalisation des connaissances permettent de faire face à des situations de roulement de personnel éventuel. Le taux de roulement important mentionné en entrevue au sein de l'unité responsable de la gestion du PRCAOP est un défi pour le développement d'expertise et l'acquisition des compétences relatives au marché du travail. En effet, lors des entrevues réalisées, il a été mentionné qu'à plusieurs reprises dans le temps, une seule personne était responsable de l'ensemble des projets financés.

3.2.3 Outils

En ce qui a trait à la gestion du PRCAOP, il est possible de constater l'absence d'outil établi de gestion de projet et de programme. En effet, les différentes intervenantes et les différents intervenants consultés indiquent avoir eu à développer des outils maison pour le suivi des projets, ce qui comporte certains enjeux. Il est possible que les outils maison ne soient pas conçus selon une vision d'ensemble à long

¹⁷ L'objectif est l'état souhaité et mesurable d'une situation après l'action. Il s'agit d'une déclaration sur l'ampleur des changements désirés. Il témoigne de ses ambitions. Voir SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (2013). *Glossaire des termes usuels en mesure de performance et en évaluation. Pour une gestion saine et performante*. Gouvernement du Québec, p. 14.

terme et selon un potentiel d'évolution. Également, lors des entrevues, il a été mentionné que la collaboration avec une unité administrative ayant de l'expertise en la matière est inexistante.

Barèmes de l'aide financière

Il n'existe pas de barèmes ni de modalités de calcul des montants de l'aide financière. Selon les professionnelles et les professionnels de la DEDACE rencontrés en entrevue, la seule référence demeure les projets comparables financés antérieurement. L'évaluation des montants budgétisés par les organismes repose donc sur leurs connaissances ou celles de leurs collègues. Ainsi, certains projets peuvent être sous-financés ou trop financés. Toujours selon les professionnelles et les professionnels rencontrés, les autres directions du Ministère susceptibles de détenir une certaine expertise à cet égard ne sont pas impliquées dans l'analyse des projets financés ou dans l'élaboration d'une grille d'analyse.

Répertoire des modifications apportées aux ententes

La majorité des ententes échantillonnées entre 2012 et 2017 analysées contiennent une disposition prévoyant les modalités de leurs modifications. Elle est formulée ainsi : « Toute modification au contenu de la présente entente doit faire l'objet d'une entente écrite entre les PARTIES. Cette dernière entente ne pourra changer la nature de la présente entente et elle en fera partie intégrante ». Malgré l'existence de cette modalité, nous avons relevé, notamment que des courriels échangés faisaient foi d'un report d'échéance, mais n'étaient pas toujours répertoriés dans un document central permettant d'avoir une vue d'ensemble des modifications apportées aux projets financés.

3.2.4 Reddition de comptes

Il ressort de notre analyse de l'échantillon de 26 projets financés de 2012 à 2017 que les dispositions en matière de reddition de compte ne sont pas uniformes. Certaines sont plus contraignantes que d'autres. Le paiement des tranches budgétaires échelonnées, par exemple, est parfois tributaire de l'approbation par les autorités ministérielles des livrables et dans d'autres cas, seulement de l'expiration d'un délai suivant leur réception.

Toutefois, à partir de 2015, les modalités de reddition de compte dans les ententes deviennent plus exigeantes. Selon les informations obtenues en entrevues, dans le cas où les ententes prévoient des moyens plus stricts de reddition de comptes, le MIFI n'a pas contraint les organismes, en particulier les ordres professionnels, à respecter les dispositions établies. En ce qui concerne les données de suivi des effets des projets financés sur les bénéficiaires, les ententes ne contraignent pas les organismes financés à les conserver ni à les transmettre au MIFI. Seuls quelques organismes ont produit ce genre d'information dans leur rapport d'étape ou leur rapport final, un livrable exigé dans le cadre de la reddition de comptes.

Par ailleurs, les normes de 2018-2020 prévoient des règles de reddition de comptes plus structurantes. En effet, un guide ayant pour objectif l'uniformisation des règles de reddition de comptes a été élaboré et précise les éléments suivants :

- ▶ les obligations du bénéficiaire ;
- ▶ les objectifs de la reddition de compte ;
- ▶ les livrables à fournir (l'échéancier détaillé, le cadre d'évaluation, le rapport d'étape, le rapport annuel et le rapport final) ;
- ▶ les responsabilités du bénéficiaire par rapport à la vérification et l'évaluation du programme ;
- ▶ le contenu des différents livrables et des gabarits.

Soulignons également que les personnes rencontrées en entrevue ont mentionné que des rencontres ont été effectuées à l'été 2019 avec près de 30 ordres professionnels, dans le but de faire un suivi des projets financés dans le cadre du PRCAOP depuis sa mise sur pied en 2002 et déterminer si les outils développés sont encore utilisés.

Recommandations

3. Identifier les résultats à atteindre ainsi que les indicateurs afférents et planifier leurs suivis à l'aide d'outils de gestion de programme.
4. S'assurer que les ententes identifient les données à colliger et prévoir l'obligation de leur transmission au Ministère.
5. S'assurer de l'acquisition, du maintien et du perfectionnement des connaissances des responsables du suivi du programme.

3.3 Efficacité

Constat 3

Dans l'ensemble, plus de la moitié des PIFÉ sondées trouvent un emploi à la hauteur de leurs compétences, et dans une proportion encore plus importante, lorsqu'elles réussissent à obtenir la reconnaissance de leurs compétences. Cependant, les données disponibles ne permettent pas d'établir le lien entre ce résultat et les projets financés.

Les données considérées dans cette section sont principalement issues des deux enquêtes par sondage réalisées dans le cadre de cette évaluation ainsi que du récent travail de suivi des projets financés réalisé par la DEDACE à l'été 2019.

3.3.1 Chaîne de résultats

Les objectifs du PRCAOP n'étant pas clairement définis en ce qui a trait aux effets sur les PIFÉ au moment de débiter les travaux d'évaluation, une chaîne de résultats a été élaborée. Elle est incluse dans le modèle logique présenté à l'annexe I et elle établit les effets à mesurer dans le cadre de présent mandat. Il est important de noter que selon cette chaîne de résultats, l'effet ultime du PRCAOP est que les PIFÉ exercent, au Québec, un emploi à la hauteur de leurs compétences. Cet effet rejoint le but du PRCAOP, à savoir : Favoriser une intégration rapide et réussie des personnes immigrantes dans des emplois de plein potentiel au Québec, par de nouvelles approches de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.

En l'absence d'objectifs et de résultats clairement définis à même les normes du PRCAOP, le suivi des effets des projets sur les PIFÉ comporte certains enjeux. De plus, les organismes financés ne disposent pas des données nécessaires aux fins de la présente évaluation. Par ailleurs, la collecte de données réalisée dans le cadre des travaux d'évaluation a permis de compenser certaines de ces lacunes. L'atteinte de chacun des résultats de la chaîne de résultat sera analysée à la lumière de ces nouvelles sources de données.

Connaissance des ressources informationnelles et des conditions d'accès aux professions et métiers au Québec

Trouver l'information relative à l'exercice d'une profession ou d'un métier au Québec demeureait complexe pour plusieurs PIFÉ francophones admises avant 2018, et ce, malgré les nombreux projets financés pour faciliter la disponibilité de l'information.

Selon un sondage mené par le CIQ en 2019 auprès des dix ordres recevant le plus de demandes de reconnaissance d'équivalence, six facteurs sont à prendre en considération pour assurer le succès d'une trajectoire d'intégration professionnelle. Parmi eux, le plus important serait « que la personne immigrante soit bien informée de la trajectoire d'intégration avant d'arriver au Québec (70 %) »¹⁸. Ainsi, la connaissance des informations relatives à la RAC et aux ressources liées à l'accès à son métier ou à sa profession au Québec est le premier résultat de la chaîne de résultats du PRCAOP. Pour pouvoir vérifier son atteinte, les données du sondage liées à la recherche de ces informations du côté des PIFÉ, le fait de les avoir trouvées ou non, et les sources consultées ont été observées. De même, les informations qui sont fournies aux personnes immigrantes du côté des organismes sondés ont été considérées.

Les données du sondage démontrent notamment les éléments suivants :

- ▶ 70 % des personnes répondantes commencent leurs recherches relatives à la reconnaissance des compétences et au marché du travail avant leur arrivée au Québec et seulement 60 % réussissent à trouver ce genre d'information ;
- ▶ plus spécifiquement, 80 % des PIFÉ ayant fait une demande d'adhésion à un ordre professionnel ont commencé leur recherche d'information avant leur arrivée au Québec et 70 % ont réussi à trouver des informations ;
- ▶ 46 % des personnes répondantes mentionnent avoir reçu de l'information sur la RAC à leur arrivée au Québec.

Cependant, plus l'information est précise, plus il est difficile de la trouver : en moyenne, environ la moitié des personnes répondantes ne trouvent pas les informations relatives aux taux d'insertion dans leurs professions ou métiers et à la possibilité d'avoir à faire ou non une formation d'appoint ou un stage. Plus de 40 % des personnes répondantes, en moyenne, ne réussissent pas à avoir les informations relatives aux formations à compléter pour pouvoir exercer et aux sommes à déboursier pour celles-ci. L'information recherchée relativement à l'intégration au marché du travail varie peu selon le sexe. Les femmes, comparativement aux hommes, recherchent dans des proportions plus importantes de l'information pour savoir comment faire reconnaître leurs compétences acquises à l'étranger (80 % et 76 % respectivement) et sur les compétences linguistiques exigées pour pouvoir exercer leur profession

¹⁸ CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC (2019). *Enjeux et solutions ; l'intégration professionnelle des personnes immigrantes. Sondage des dix ordres recevant le plus de demandes de reconnaissance d'équivalence sur les enjeux liés à l'intégration professionnelle des immigrants*, p. 5.

ou leur métier (77 % et 73 % respectivement). L'annexe VI présente le détail du type d'information recherchée et trouvée.

Soulignons que l'information disponible est principalement présentée en français. Par ailleurs, dans le cadre des travaux, il n'a pas été possible de vérifier les effets de cet élément puisque le sondage devait être répondu uniquement en français, et ce, conformément à la politique linguistique gouvernementale en vigueur¹⁹.

De leur côté, 83 % des organismes répondants déclarent dispenser toutes les informations nécessaires relatives aux processus et aux exigences de la reconnaissance des compétences ainsi qu'aux perspectives d'emploi. L'annexe VII présente le détail des informations dispensées par les organismes.

Le Commissaire à l'admission aux professions (anciennement le Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles) a constaté, au terme d'une recension de l'information présentée sur les sites Internet des 46 ordres professionnels, que la majorité des sites offrent de l'information pertinente, utile et claire sur l'ordre professionnel et sur la profession, et qu'il est facile de repérer l'information souhaitée. Le sondage effectué auprès des organismes révèle qu'en moyenne, 60 % des organismes financés considèrent que les projets financés par le MIFI ont contribué à l'amélioration de l'information offerte. Cependant, toujours selon le Commissaire, dans le cas des sections s'adressant aux personnes formées à l'étranger, l'information serait insuffisante concernant les types de permis et les démarches pour les obtenir, les délais de réponse et de traitement, la durée du processus et des étapes, les frais exigibles pour l'ensemble du processus, les demandes de révision des décisions et les recours au Commissaire.²⁰

Dans le cadre du PRCAOP, plusieurs projets liés à la diffusion d'information ont été financés :

- ▶ les outils d'information accessibles développés dès l'étranger dans cinq sur six projets sont encore utilisés ;
- ▶ un seul des douze projets portant sur les informations touchant l'accès à une profession réglementée est encore utilisé ;
- ▶ quatre projets sur dix, portant sur la diffusion d'informations (sous forme de journées, séances ou autres outils) destinées aux candidates et aux candidats à la profession, sont encore utilisés.

La notion de durabilité de ce type de projets entre donc en ligne de compte. L'échantillon analysé compte trois projets en lien avec l'objectif de faciliter la transmission d'informations. À l'aide des données du sondage, il est possible d'observer que les PIFÉ ont pu trouver de l'information en lien avec

¹⁹ Il s'agit de la *Politique linguistique 2019-2024* (p. 12) du MIFI qui stipule que dans ses communications écrites, lorsque le personnel communique avec une personne physique au Québec, il utilise exclusivement le français.

²⁰ COMITÉ INTERMINISTÉRIEL SUR LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DES PERSONNES IMMIGRANTES (2017). *Rapport final*, p. 59.

l'accès à leur profession pour les ordres professionnels suivants : l'ordre des administrateurs (67 %), l'ordre des agronomes (50 %), l'ordre des comptables (84 %). Cependant, considérant le faible nombre de candidates et de candidats ayant répondu au sondage, il n'est pas possible de conclure de l'efficacité de ces projets spécifiques selon la méthodologie prévue.

Dépôt d'une demande d'autorisation d'exercice auprès d'un organisme de réglementation

Si 63 % des personnes sondées prétendaient savoir que la profession ou le métier qu'elles souhaitent exercer était réglementé au Québec, seuls 24 % (879 personnes) font une demande auprès d'un organisme de réglementation. Ce sont donc 643 personnes sondées qui ont fait une demande d'autorisation d'exercice auprès d'un ordre professionnel et 236 auprès d'un organisme de réglementation des métiers. De cet échantillon, 313 sont des femmes (54 %) et 269, des hommes (46 %)²¹.

Évaluation des compétences acquises à l'étranger et connaissance des compétences manquantes à acquérir, le cas échéant

Les projets liés à l'évaluation des compétences sont jugés efficaces dans la mesure où ils sont utiles pour apporter des précisions dans le processus d'évaluation des compétences des PIFÉ. Toutefois, plus de la moitié de ces projets ne sont pas pérennes.

Si la PIFÉ reçoit une évaluation de ses compétences, et potentiellement une prescription pour acquérir des compétences manquantes, les organismes reçoivent une aide financière pour développer les outils qui leur permettent justement d'évaluer les compétences. Notre analyse porte donc sur les projets financés pour le développement de référentiels des compétences, d'outils d'évaluation basés sur les référentiels et des outils d'auto-évaluation en ligne pour les PIFÉ.

D'une part, 54 % des personnes immigrantes sondées ayant déposé une demande d'autorisation d'exercice mentionnent avoir eu accès à des outils d'évaluation (ou d'auto-évaluation) de leurs compétences. D'autre part, parmi les ordres sondés, neuf ont reçu une aide financière pour développer un référentiel des compétences et dans l'ensemble, ils se disent très satisfaits des outils qu'ils ont pu développer et considèrent qu'ils sont utiles à différents niveaux :

- ▶ améliorer la précision de l'évaluation des compétences acquises à l'étranger (89 % des ordres sondés) ;
- ▶ accélérer l'évaluation des compétences des candidates et candidats (56 % des ordres sondés) ;
- ▶ prescrire de manière plus précise les compétences supplémentaires que les candidates et les candidats doivent acquérir (78 % des ordres sondés).

²¹ Il faut prendre en considération que ce ne sont pas toutes les personnes sondées qui ont répondu à la question sur le sexe, donc le total ne s'élève pas à 879.

Dans le cadre du PRCAOP, plusieurs projets liés à l'évaluation des compétences ont été financés :

- ▶ les outils d'évaluation des compétences développés dans quatre projets sur dix sont encore utilisés ;
- ▶ les outils d'auto-évaluation des compétences développés dans le cadre de six projets sur dix sont encore utilisés (un projet est en développement) ;
- ▶ 13 des 23 projets portant sur la conception de référentiels des compétences et d'outils d'évaluation basés sur ces référentiels sont encore utilisés.

Cependant, selon le bilan de la consultation effectuée par la DEDACE, certains outils développés sont désuets et nécessitent une mise à jour. La question de la durabilité se pose à nouveau.

Notons que le sondage a rejoint des personnes immigrantes ayant déposé des demandes auprès de quatre des neuf ordres financés pour des projets en lien avec l'évaluation des compétences des PIFÉ. Cependant, aucun de ces ordres n'avait reçu de l'aide financière pour le développement d'outils d'auto-évaluation. Rappelons que du côté des PIFÉ, c'est le seul élément qui a pu être évalué.

Les PIFÉ qui doivent acquérir des compétences supplémentaires en sont informées avec assez de précisions par les ordres.

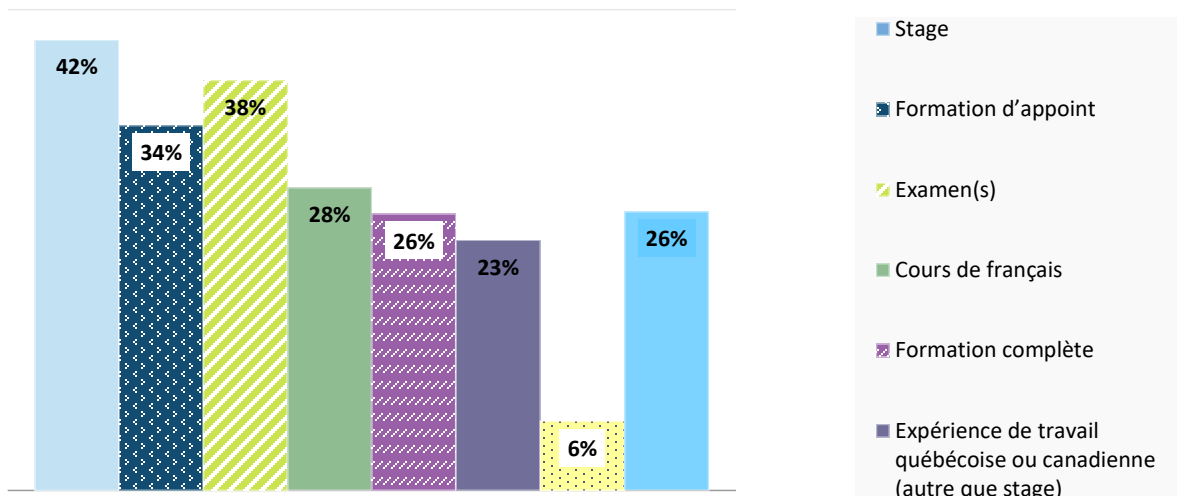
Une fois l'évaluation de leurs compétences réalisée, les personnes immigrantes doivent parfois acquérir des compétences manquantes. Cela prend la forme d'une prescription qui précise la compétence à acquérir et la forme (stage, formation complète, formation d'appoint, ou autre). Ce sont 70 % des personnes demandeuses ayant dû acquérir des compétences supplémentaires pour obtenir une autorisation d'exercice qui considèrent avoir reçu suffisamment d'information à cet égard. Toutefois, l'information relatives aux raisons justifiant les compétences manquantes et la durée du processus ont été moins communiquées aux personnes immigrantes pour un tiers des personnes répondantes.

Acquisition des compétences manquantes

Les projets consistant à développer des formations d'appoint sont les plus durables et les plus utilisés historiquement. Toutefois, des obstacles demeurent dans le processus d'acquisition des compétences manquantes chez les PIFÉ.

Parmi les personnes sondées, 69 % ont dû acquérir des compétences manquantes en effectuant soit un stage, une formation d'appoint, un examen ou autre (voir le graphique 2 pour les précisions). Parmi celles-ci, 60 % sont des femmes. La disparité peut être expliquée par le fait que les femmes sont majoritaires à avoir fait une demande à un ordre professionnel. En plus, parmi les personnes répondantes, les ordres professionnels de la santé sont surreprésentés et le secteur de la santé attire généralement plus de femmes que d'hommes (voir l'annexe V).

Graphique 2 : Pourcentage des personnes immigrantes ayant utilisé les différents moyens d'acquisition des compétences manquantes²²



Bien que plus de la majorité (60 %) des personnes demandeuses ait éprouvé des difficultés dans l'acquisition des compétences manquantes, 77 % des personnes immigrantes qui devaient acquérir des compétences manquantes ont pu les acquérir ou sont en voie de le faire. Notons qu'il n'existe pas de différence significative entre les proportions de femmes et d'hommes ayant pu ou étant en voie d'acquérir les compétences manquantes. Toutefois, les femmes se distinguent par un recours plus marqué aux stages (46 % comparativement à 36 %) et aux cours de français (34 % comparativement à 19 %) afin d'acquérir les compétences manquantes. Ce sont 59 % des personnes qui devaient acquérir des compétences manquantes qui n'ont pas eu accès à des modules de formations en ligne puisqu'elles étaient inexistantes. Selon les sondages réalisés, les résultats varient d'un ordre à l'autre, mais on remarque dans le graphique 2 que 26 % des personnes répondantes n'ont pas terminé l'acquisition des compétences manquantes.

Selon les ordres financés pour le développement de formations d'appoint, celles-ci permettraient de réduire le temps requis pour acquérir les compétences manquantes. Cependant, nous constatons que toutes les PIFÉ ne réussissent pas à acquérir les compétences manquantes, malgré la participation à ces formations. En effet, pour les projets de développement de formation d'appoint en présentiel, 63 % des personnes immigrantes ont pu acquérir les compétences manquantes ou sont en voie de le faire alors que le taux baisse à 51 % pour les formations d'appoint en ligne.

Selon les documents reçus de la DEDACE, sur 11 projets de formation d'appoint en présentiel, huit formations sont toujours offertes. Sur sept projets de formation en ligne, quatre sont en cours de réalisation et trois ont été complétés et sont encore offerts. Sur six projets de formation autre (lois,

²² La somme des pourcentages est supérieure à 100 % puisque chaque personne pouvait mentionner un ou plusieurs moyens d'acquisition des compétences manquantes.

règlements, normes, réalités québécoises, etc.), trois sont encore utilisés par les ordres professionnels. Bien que plus récents, ces projets semblent donc être plus pérennes et utilisés.

Selon un sondage mené par le CIQ auprès des dix ordres recevant le plus de demandes de reconnaissance d'équivalence, six facteurs sont à prendre en considération pour assurer le succès d'une trajectoire d'intégration professionnelle. Parmi eux, on note « que les établissements d'enseignement soient bien outillés pour répondre aux impératifs de la formation d'appoint (50 %) ; que les employeurs soient bien outillés pour répondre aux impératifs du stage (50 %) ; qu'à la suite d'une prescription de reconnaissance partielle, il y ait assez de disponibilité pour la formation d'appoint et le stage (40 %) »²³. Toujours selon des données du CIQ, environ 34 % des dossiers étudiés sont ceux de personnes qui se retrouvent dans des situations de reconnaissances partielles. En effet, elles entament des démarches d'équivalence et ne les terminent pas.

Plusieurs hypothèses ont déjà été formulées afin d'expliquer les délais observés lors de l'achèvement du processus de mise à niveau des candidates et des candidats à la suite d'une reconnaissance partielle par un ordre, et certaines méritent une attention particulière par leur caractère systémique. On peut nommer par exemple, l'accès aux stages et à la formation d'appoint et la durée pour les terminer comme un élément central du cheminement des PIFÉ dont les acquis sont reconnus partiellement²⁴. Les obstacles auxquels font face les PIFÉ dans l'acquisition des compétences manquantes sont bien connus et sont répétés dans plusieurs documents liés à la RAC. De plus, l'OPQ a mis en place dès 2010, en concertation avec le MEES, le *Pôle de coordination pour l'accès à la formation* pour répondre aux besoins en matière de formation et d'accès aux stages.

Les données de sondage recueillies abondent dans le même sens. Elles révèlent que la principale difficulté rencontrée selon les PIFÉ sondées est la durée du processus d'acquisition des compétences (18 %), suivie du coût de la formation (11 %), du français (11 %) et du manque de place pour des stages (11 %). Soulignons qu'il n'existe pas d'écart entre les hommes et les femmes quant aux difficultés rencontrées (voir annexe V).

²³ CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC (2019). *Enjeux et solutions ; l'intégration professionnelle des personnes immigrantes. Sondage des dix ordres (Groupe des 10) recevant le plus de demandes de reconnaissance d'équivalence sur les enjeux reliés à l'intégration professionnelle des immigrants*, p. 5.

²⁴ CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC (2018). *Évaluation des dépenses publiques liées à la formation d'appoint et aux stages pour les professionnels formés hors Québec ayant fait une demande de reconnaissance auprès d'un Ordre professionnel — Accélérer l'intégration professionnelle*, p. 24.

Obtention de l'autorisation d'exercer au Québec

Une forte majorité des PIFÉ qui ont déposé une demande d'autorisation l'obtiennent ou sont en processus de l'obtenir. Elles obtiennent aussi un accompagnement de plus de la moitié des ordres professionnels liés à la passation des examens.

Sur les 606 personnes sondées ayant déposé une demande d'autorisation, 82 % l'ont obtenu ou sont en voie de l'obtenir (51 % et 31 % respectivement). Presque autant de femmes (83 %) que d'hommes (81 %) ont obtenu ou sont en voie d'obtenir l'autorisation d'exercer au Québec. Du côté des personnes ayant eu des compétences à acquérir, 79 % ont obtenu l'autorisation d'exercice ou sont en voie de l'obtenir. Ce taux ne varie pas significativement selon le sexe. De manière globale, 61 % des personnes qui ont déposé une demande ont eu accès à de la documentation pour préparer l'examen.

Six projets de création de guides de préparations aux examens ont reçu une aide financière. Ces guides sont encore utilisés par les ordres professionnels, sauf un. Notons qu'aucun projet financé ne fait partie de l'échantillon de 26 projets étudiés : les guides ont tous été développés entre 2002 et 2008.

Pour ce qui est des délais d'obtention de l'autorisation d'exercer au Québec :

- ▶ 34 % des personnes répondantes ont obtenu leur autorisation dans un délai de 0 à 6 mois ;
- ▶ 19 % des personnes répondantes ont obtenu leur autorisation dans un délai de 6 à 12 mois ;
- ▶ 25 % des personnes répondantes ont obtenu leur autorisation dans un délai de 1 à 2 ans ;
- ▶ 21 % des personnes répondantes ont obtenu leur autorisation dans un délai de 3 à 5 ans ;
- ▶ 1 % des personnes répondantes ont obtenu leur autorisation dans un délai de 5 ans ou plus.

Selon le CIQ, les principales raisons pouvant expliquer que des candidates et des candidats abandonnent le processus de reconnaissance de leur équivalence sont : l'insuffisance des ressources financières de la candidate ou du candidat (67 %) ; l'accès à la formation d'appoint ou à un stage (44 %) ; la durée requise de la formation d'appoint et/ou d'un stage (33 %) ; l'échec de la formation d'appoint ou du stage (11 %)²⁵.

À la lumière des éléments mentionnés précédemment, il est possible de conclure que les projets financés sont utiles pour répondre aux besoins des PIFÉ. Toutefois, il y a lieu de se pencher sur la pérennité des outils développés, car plusieurs sont présentement inutilisés. L'introduction d'un critère de durabilité pour la sélection des projets ou le financement de mises à jour assurerait une meilleure utilisation des fonds et permettrait une meilleure utilisation des outils, tant par les PIFÉ que les organismes qui les développent.

²⁵ CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC (2019). *Enjeux et solutions ; l'intégration professionnelle des personnes immigrantes. Sondage des dix ordres (Groupe des 10) recevant le plus de demandes de reconnaissance d'équivalence sur les enjeux reliés à l'intégration professionnelle des immigrants*, p. 5.

Occupation, au Québec, d'un emploi à la hauteur de ses compétences

Quoiqu'il soit difficile d'établir un lien de causalité entre tous les résultats du PRCAOP, le lien entre l'obtention de l'autorisation d'exercice et l'occupation d'un emploi à la hauteur de ses compétences est présent. Cependant, des difficultés persistent pour les autres PIFÉ qui intègrent dans une proportion moindre, des emplois à la hauteur de leurs compétences²⁶.

Parmi l'ensemble des personnes répondantes, 76 % ont indiqué être en emploi au moment de répondre au sondage et les trois-quarts se destinaient à des professions et métiers réglementés. Le sondage ayant été transmis directement à des membres d'ordres professionnels (270 personnes répondantes), les professions réglementées sont surreprésentées. La proportion des hommes en emploi (81 %) est plus importante que celle des femmes (73 %) et demeure supérieure parmi les hommes et les femmes dont le métier ou la profession n'est pas réglementé (86 % et 79 % respectivement).

Pour 53 % des personnes qui se destinaient à une profession ou à un métier réglementé, indépendamment du fait qu'elles aient obtenu leur autorisation d'exercice ou non, l'emploi correspond à leur niveau de scolarité et de compétence. Pour un peu plus de la moitié des femmes (54 %) ou des hommes (52 %), l'emploi occupé correspond à leur niveau de scolarité ainsi qu'à leur niveau de responsabilité avant l'immigration.

Les personnes qui ont obtenu l'autorisation d'exercice travaillent dans 92 % des cas, et celles qui sont en voie de l'obtenir, dans un peu plus de la moitié des cas. Dans 85 % des cas, l'emploi occupé correspond à leur niveau de scolarité. Ce taux ne varie pas significativement selon le sexe. Il y a cependant des différences entre les actions posées par les hommes et les femmes pour l'obtention de cet emploi : davantage d'hommes (72 %) que de femmes (59 %) ont fait des démarches auprès d'employeurs au Québec. Les femmes, quant à elles, sont plus nombreuses que les hommes à avoir fait des démarches afin d'obtenir un diplôme auprès d'une institution officielle (45 % comparativement à 25 %), pour obtenir une évaluation comparative des études auprès du MIFI (57 % comparativement à 44 %) ou pour apprendre le français ou se perfectionner dans cette langue (50 % comparativement à 32 %) (voir l'annexe V).

La non-obtention de l'autorisation d'exercice ne signifie pas que les personnes n'occupent pas un emploi²⁷. En effet, 68 % des personnes n'ayant pas obtenu d'autorisation occupent un emploi, et pour seulement 48 % d'entre elles, cet emploi est du niveau prémigratoire par rapport à la scolarité. Ces proportions ne varient pas significativement selon le sexe.

²⁶ Dans le cadre de cette évaluation, occuper un emploi à la hauteur de ses compétences est défini selon les critères suivants : niveau de scolarité, domaine de formation, niveau de responsabilité et expérience de travail équivalents à l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec

²⁷ Bien entendu, il ne peut s'agir d'un emploi nécessitant l'adhésion à un ordre professionnel.

Figure 2 : Situation en emploi par rapport à la demande d'autorisation d'exercice

	Autorisation obtenue	Autorisation non obtenue	Pas de demande d'autorisation
Proportion en emploi	92 %	68 %	79 %
Proportion dont l'emploi est de niveau de scolarité similaire	85 %	48 %	55 %

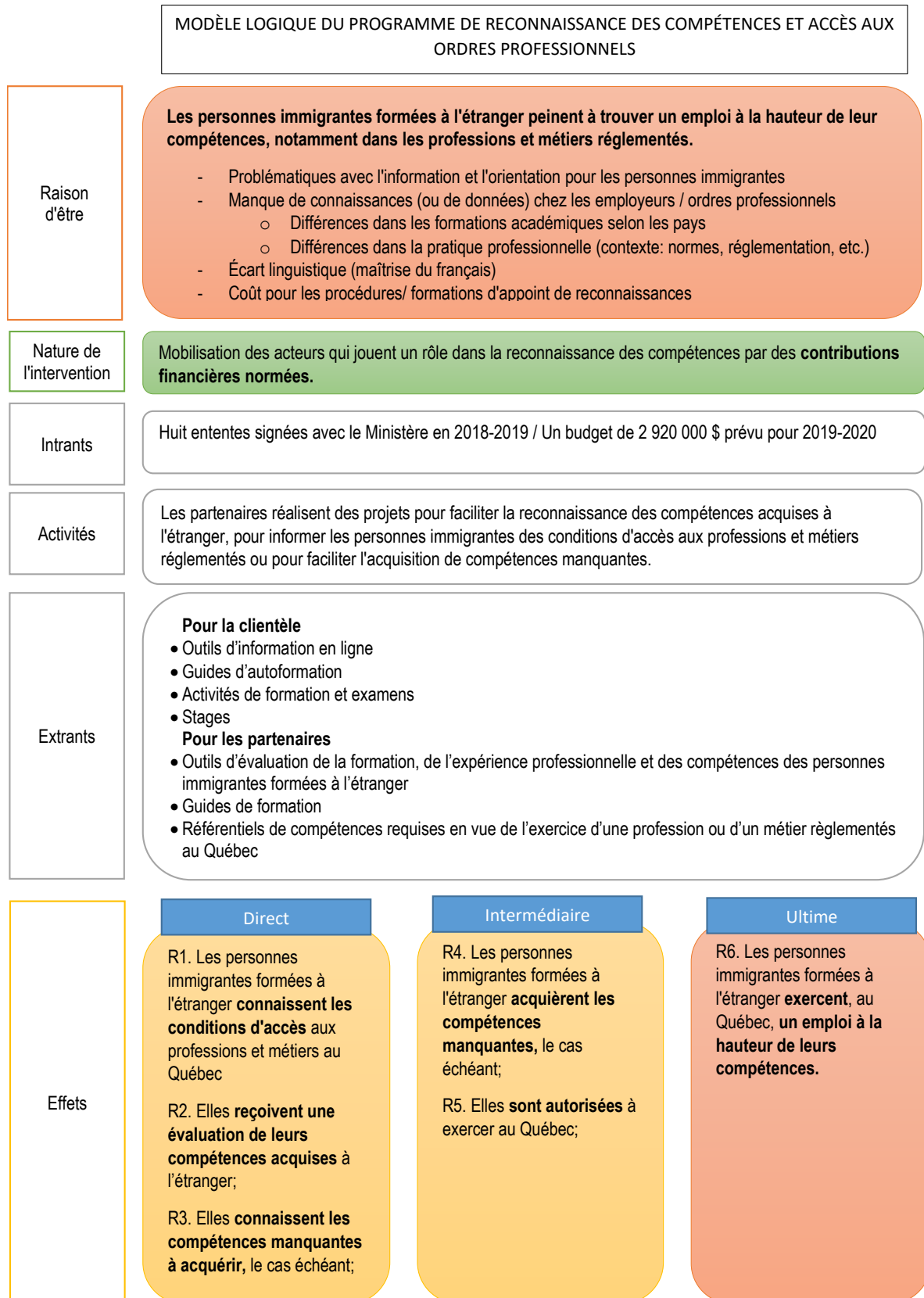
Cependant, on constate que certaines personnes immigrantes, malgré le fait de savoir que leur profession ou leur métier est réglementé au Québec, décident de ne pas déposer une demande d'autorisation d'exercice (803 personnes). La raison la plus souvent citée est « je n'en avais pas besoin » (17 %). Les autres raisons évoquées sont le coût, la durée du processus, la conciliation travail-famille-études. Ces difficultés sont similaires pour les personnes qui doivent acquérir des compétences manquantes ou encore, aux raisons d'abandon du processus de reconnaissance dans son ensemble. Cependant, il est intéressant de noter qu'elles occupent un emploi dans 79 % des cas. Dans cette situation, l'emploi correspond au niveau de scolarité dans 55 % des cas.

Soulignons que le nombre limité de données qui concernent les PIFÉ ayant bénéficié de projets financés par le PRCAOP ne nous permet pas d'affirmer que celui-ci offre la possibilité aux personnes immigrantes d'obtenir un emploi à la hauteur de leurs compétences. De plus, l'atteinte de l'objectif du PRCAOP ne peut être analysée sans considérer l'utilisation des services d'employabilité offerts par le MTESS. Le PRCAOP représente une situation un peu paradoxale, puisque le but est l'accès à un emploi qualifié pour les PIFÉ, mais il ne touche pas directement à l'employabilité par l'entremise des projets financés.

Recommandations

6. Privilégier le financement des types de projets étant durables, reproductibles et présentant le plus de bénéfices pour les personnes immigrantes.
7. Afin que les personnes immigrantes formées à l'étranger occupent un emploi à la hauteur de leurs compétences, miser sur la complémentarité avec les services d'intégration du MIFI afin qu'elles soient avisées de l'importance d'entreprendre le processus de reconnaissance des compétences.

Annexe I : Modèle logique



Annexe II : Complément d'information sur les sources documentaires

Les sources documentaires utilisées afin de recueillir de l'information sur le contexte de l'intervention et sur les éléments factuels relatifs à cette dernière ont été multiples et variées :

- ▶ premièrement, les assises légales et réglementaires, institutionnelles et stratégiques du PRCAOP, lequel s'inscrit à l'intérieur du réseau des ressources destinées à faciliter les processus de reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger ;
- ▶ deuxièmement, les textes issus de références scientifiques ou de la littérature spécialisée concernant la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger ;
- ▶ troisièmement, les rapports de reddition de comptes exigés des organismes financés.

Le cadre légal, réglementaire, institutionnel et stratégique du PRCAOP

Le cadre légal et réglementaire

Le cadre légal et réglementaire relatif à la reconnaissance des compétences visant les professions et les métiers comprend :

- ▶ le *Code des professions*
 - *Les 926 règlements afférents*
- ▶ la *Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel*²⁸
- ▶ la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*²⁹

²⁸ *Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel* (2017, chapitre 11). La loi prévoit que les ordres professionnels doivent, en leur sein, former des personnes à la gestion de la diversité ethnoculturelle et former celles chargées d'évaluer les demandes de délivrance de permis aux principes et méthodes d'évaluation des qualifications professionnelles. Aussi, elle permet aux ordres professionnels d'adopter des règles offrant plus de souplesse dans l'acceptation de solutions de rechange aux documents habituellement requis en vue de la délivrance de permis [Note souligné].

²⁹ *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (Ch. D-8.3). Cette loi a pour objet d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre actuelle et future par l'investissement dans la formation, par l'action concertée des partenaires patronaux, syndicaux et communautaires et des milieux de l'enseignement, ainsi que par le développement des modes de formation et la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi [Note souligné].

- *Règlement sur l'agrément et la déontologie des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation*

► *la Charte de la langue française*

- *Règlement sur la délivrance d'attestations de connaissance de la langue officielle en vue de l'admission aux ordres professionnels et sur certains équivalents à ces attestations.*

La mise en œuvre du cadre légal établi par le *Code des professions* repose sur l'Office des professions du Québec (OPQ). Le *Code des professions* précise la responsabilité du gouvernement d'établir par règlement le diplôme d'entrée à une profession. Les ordres professionnels doivent mettre en place des processus normés d'équivalence de diplôme et de formation destinés aux personnes formées à l'étranger. Ces dernières peuvent ainsi obtenir une reconnaissance de leurs acquis éducationnels afin d'exercer leur profession au Québec. Les personnes qui désirent obtenir un permis, mais qui ne possèdent pas un diplôme désigné comme donnant ouverture à ce permis et qui ont été formées hors du Québec, peuvent se prévaloir de ce mécanisme, lequel vise une adéquation arrimée aux exigences de formation du Québec.

Le cadre institutionnel

Cadre institutionnel concernant les professions réglementées

Le cadre institutionnel repose sur le fonctionnement du système professionnel du Québec, le plus complexe du Canada³⁰. Il s'agit de l'ensemble des institutions qui encadrent l'exercice des 55 professions réglementées au Québec. Il est régi par le *Code des professions* qui est composé :

- de l'Assemblée nationale du Québec
- du gouvernement du Québec (Conseil des ministres)
- de l'Office des professions du Québec
- du Conseil interprofessionnel du Québec
- des 46 ordres professionnels.

L'Office des professions du Québec (OPQ)

³⁰ BÉDARD, Jean-Luc, Cathia Papi, Francis Beauchamp-Goyette et Moussa Dieng (2018). *Admission aux professions réglementées : immigration, gouvernance du système professionnel et disjonctions institutionnelles. Analyse comparative, identification de bonnes pratiques et recommandations pour les professions réglementées au Canada* (rapport de recherche). Ottawa, Canada : Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. p.5. [[En ligne](#)].

L'OPQ est un organisme gouvernemental autonome et extrabudgétaire, qui relève du ministre de la Justice. Il veille à ce que les professions s'exercent et se développent en offrant au public des garanties de compétence et d'intégrité. Il exerce des fonctions de surveillance et de contrôle de même que des fonctions réglementaires.

L'OPQ a mis en place dès 2010, en concertation avec le MEES, le *Pôle de coordination pour l'accès à la formation prescrite par les ordres professionnels ainsi qu'aux stages (aujourd'hui le Pôle de coordination pour l'accès à la formation)* pour répondre aux enjeux relatifs à la reconnaissance des compétences, et plus spécifiquement, aux besoins en matière de formation et d'accès aux stages. Bien que le Pôle ait facilité certains échanges entre des acteurs nationaux entre 2010 et 2017, la coordination de l'accès à la formation pour les personnes immigrantes qualifiées formées à l'étranger ne s'est pas déployée dans tout son potentiel. L'on peut nommer comme limites importantes :

- ▶ le statut du Pôle était purement volontaire et administratif ;
- ▶ la mission du Pôle n'était pas perçue comme partie intégrante des responsabilités et de la mission des entités qui y sont représentées ;
- ▶ les dispositifs et les entités à coordonner (gouvernementaux et autres) étaient multiples et complexes, chacun avec une culture institutionnelle forte et une autonomie affirmée ;
- ▶ la volonté et la capacité des membres du Pôle à s'engager dans la mission de celui-ci de même qu'à mobiliser les ressources de leur organisation étaient incertaines et ont affecté l'efficacité et l'effet de la coordination espérée ;
- ▶ la communication a été insuffisante entre les représentantes et les représentants nationaux au sein du Pôle et leurs entités sur le terrain (ministères, réseaux ou membres) ;
- ▶ le Pôle n'avait pas le pouvoir de requérir de ses membres l'information utile pour connaître les problèmes et apporter des solutions³¹ ;

En 2017, le *Pôle* a été renforcé puis élargi afin de :

- ▶ dresser un état de situation de l'accès à la formation ;
- ▶ identifier les problèmes et les enjeux liés à la formation ;
- ▶ identifier les besoins en collecte de données à des fins statistiques ;
- ▶ assurer la collaboration entre les ordres professionnels, les établissements d'enseignement et les ministères concernés ;
- ▶ proposer des solutions aux problèmes identifiés³².

³¹ COMMISSAIRE À L'ADMISSION À LA PROFESSION, *Suivi des activités du Pôle de coordination pour l'accès à la formation - Formation d'appoint et stages*, 2019, p. 10.

³² *Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel* (RLRLQ 2017, chapitre 11)

Le Commissaire à l'admission aux professions

Le *Commissaire à l'admission aux professions* a un mandat de surveillance, de veille et d'interventions spécialisées qui porte sur l'admission des candidates et des candidats aux professions dont l'exercice est contrôlé par un des 46 ordres professionnels. Il doit s'assurer que les ordres professionnels reconnaissent à leur juste valeur les diplômes obtenus ainsi que l'expérience de travail acquise hors du Québec. Il a aussi un rôle d'observateur quant à l'évolution des activités du Pôle de coordination ainsi que sur l'accès à la formation d'appoint et aux stages³³ des PIFÉ. Bien que rattaché administrativement à l'OPQ, il exerce ses fonctions de manière indépendante de celui-ci.

Le Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ)

Le CIQ est un regroupement des ordres professionnels voué à la promotion et à la valorisation du système professionnel, selon les valeurs qui rassemblent les ordres et en fonction de l'intérêt public. Il agit à titre de voix collective des ordres sur des dossiers d'intérêt commun et d'organisme-conseil auprès de l'autorité publique. Il joue un rôle important en matière de reconnaissance professionnelle des personnes immigrantes.

L'intégration professionnelle des personnes immigrantes qualifiées demeure un dossier stratégique prioritaire³⁴. Par ailleurs, le CIQ a toujours manifesté son intérêt à participer à la mise en œuvre d'initiatives déployées par le MIFI dans ce domaine³⁵. Ainsi, à l'automne 2016, le CIQ reconnaissait l'intégration professionnelle des personnes immigrantes formées à l'étranger comme étant « l'enjeu collectif externe prioritaire pour l'organisation ».

Les ordres professionnels

Les règlements sur les normes d'équivalence de diplôme et de formation sont adoptés par les ordres et approuvés 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 ;

³³ *Code des professions* (RLRQ, chapitre C-26), a. 16,10, 1er al., par. 3°

³⁴ En effet, deux études originales ont été publiées. CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC (2018). *Enjeux et solutions : L'intégration professionnelle des personnes immigrantes — Sondage auprès des dix ordres (Groupe des dix) recevant le plus de demandes de reconnaissance d'équivalence*, 36 pages, et CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC (2019) *Regards sur l'intégration professionnelle — Point de vue des personnes immigrantes souhaitant exercer une profession réglementée au Québec*, 68 pages.

³⁵ CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC (2019). *Mémoire — Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes*, p. 5.

- ▶ le nom du comité qui va étudier la demande et rendre la décision ou faire des recommandations à cet effet au conseil d'administration ou au comité exécutif ;
- ▶ les délais relatifs à l'étude de la demande ;
- ▶ la procédure relative à la révision d'une décision³⁶.

Dans les faits, malgré des procédures de reconnaissance d'équivalence similaires inscrites dans leurs règlements, les procédures mises en place par les ordres pour le traitement des demandes de reconnaissance d'équivalence peuvent être différentes et, parfois, soulever certains enjeux.

Les ordres professionnels sont responsables de la délivrance d'un permis qui donne accès à l'exercice de la profession réglementée concernée par la demande. Pour obtenir un permis, toute personne doit satisfaire aux conditions suivantes :

- ▶ détenir, soit un diplôme désigné comme donnant ouverture à un permis, soit une formation ou un diplôme reconnu équivalent au diplôme désigné au Québec ;
- ▶ détenir une autorisation légale d'exercer la profession dans une autre juridiction ;
- ▶ satisfaire, s'il y a lieu, aux conditions supplémentaires particulières d'un ordre professionnel (stage, formation supplémentaire, examen professionnel) ;
- ▶ posséder une connaissance de la langue française appropriée à l'exercice de la profession. À cet effet, les ordres veillent au respect des normes établies par les règlements sanctionnés par le gouvernement du Québec.

Cadre institutionnel concernant les métiers réglementés et non réglementés

- ▶ Services Québec
- ▶ Comités sectoriels de main-d'œuvre
- ▶ Commission des partenaires du marché du travail

Les comités sectoriels de la main-d'œuvre (CSMO)

Les CSMO sont des organismes autonomes formellement reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail en vertu de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*. Leur rôle consiste à définir les besoins en développement de la main-d'œuvre de leur secteur d'activité économique et de soutenir le développement des compétences de celle-ci. À cet effet, ils posent un diagnostic sur les principaux problèmes de main-d'œuvre, puis élaborent et mettent en œuvre les actions nécessaires pour y remédier. En outre, ils ont des responsabilités importantes dans le développement et la mise en œuvre des normes professionnelles. Ils élaborent et mettent en œuvre des dispositifs de reconnaissance des compétences de la main d'œuvre depuis 2008. À ce jour, des processus sont disponibles pour 58 des

³⁶ COMMISSION D'ADMISSION À LA PROFESSION (2017). *Instances et membres du personnel des ordres qui agissent dans le traitement des demandes de reconnaissances d'une équivalence* ; OPQ.

78 normes professionnelles mises en œuvre. Depuis 2012, les comités sectoriels n'ont pas à développer des processus pour des métiers dont les perspectives professionnelles sont restreintes, dont le bassin est faible ou pour lesquels les besoins ne sont pas démontrés.

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

La CPMT est une instance nationale de concertation qui regroupe des représentantes et des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires et d'organismes gouvernementaux, tous préoccupés d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Elle oriente les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi, particulièrement celles favorisant l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail. Elle contribue au développement, à la reconnaissance et à la mise en valeur des compétences de la main-d'œuvre en fonction des besoins actuels et futurs du marché du travail.

Les orientations stratégiques

Les orientations stratégiques ayant guidé l'action du gouvernement dans le domaine depuis 2014 sont identifiées dans trois textes officiels, soient :

- ▶ *la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 — Ensemble, nous sommes le Québec ;*
- ▶ *la Stratégie québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 — Ensemble, nous sommes le Québec ;*
- ▶ *le Rapport final du Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger (CI-RCPI) (2014 - 2017). Ce comité a été institué afin de favoriser l'efficacité et la synergie gouvernementale en la matière³⁷.*

Quant aux métiers réglementés et non réglementés, les orientations stratégiques sont définies dans les textes officiels suivants :

- ▶ *le Cadre de développement et de reconnaissance de la main d'œuvre³⁸;*

³⁷ Entre 2014 et 2017, le Comité interministériel a réuni les principaux ministères et organismes qui jouent un rôle dans les processus de reconnaissance des compétences, soient : le MIDI, le MEES, le MTESS, le MRIF, le MSSS ainsi que son service Recrutement Santé Québec, la CPMT, l'OQLF, et le CIQ. Voir le *Rapport final du Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger*, p. 9.

³⁸ Le Cadre a été adopté par la CPMT en 2001 et intégré dans la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre depuis 2007*.

- le Plan stratégique 2017-2020 de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)³⁹ ;
- le Rapport quinquennal 2013-2018 sur la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre⁴⁰.

Les références scientifiques issues de la littérature spécialisée

Les données issues des travaux scientifiques récents dans le domaine de la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes ont été consultées. Elles ont permis de comparer les aspects théoriques avec les éléments mis en œuvre sur le terrain, sans perdre de vue les besoins concrets et les problématiques vécues par les personnes immigrantes formées à l'étranger.

Accès des PIFÉ aux professions et métiers réglementés

L'évolution des activités de recherche dans le cadre du projet de Partenariat d'analyse des professions réglementées : inclusion, citoyenneté, accès (PAPRICA) a été suivie méthodiquement. Il s'agit d'un programme de recherches sur les personnes professionnelles formées à l'étranger avec des dispositifs créés à leur intention et un travail effectué par diverses institutions ayant un rôle à jouer dans leur insertion dans l'économie et la société québécoise et canadienne⁴¹.

³⁹ COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, *Plan stratégique 2017-2020 de la Commission des partenaires du marché du travail* (CPMT), p. 29. Ce Plan inclut le *Plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi* de la CPMT et de son réseau de partenaires. L'action 3.1.7 vise à « Développer davantage la reconnaissance des compétences ».

⁴⁰ Sur le plan stratégique, la CPMT a décidé d'agir en complémentarité avec les interventions du gouvernement afin de (i) favoriser la pleine participation au marché du travail de toute la main d'œuvre disponible, dont les personnes sous-représentées sur le marché du travail ; (ii) d'accroître le nombre et la durée des stages en milieu de travail, en développement d'un modèle dual québécois et (iii) d'optimiser l'adéquation entre la formation de la main-d'œuvre et l'emploi. Voir MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, *Rapport quinquennal 2013-2018 sur la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, Direction générale du développement de la main-d'œuvre, 2019, p. 61-62.

⁴¹ Ces recherches sont en cours depuis 2012 et dès 2015, elles s'inscrivent dans le *Partenariat d'analyse des professions réglementées : inclusion, citoyenneté, accès* (PAPRICA). De nature multidisciplinaire, le PAPRICA regroupe des chercheuses et des chercheurs en droit, un anthropologue, des sociologues et d'autres spécialistes des sciences sociales, aux côtés de partenaires issus du système professionnel, à savoir le CIQ, le Commissaire à l'admission, et l'OPQ, ainsi que la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec. Le Partenariat bénéficie également d'un réseau de collaboratrices et de collaborateurs (chercheuses et chercheurs, professionnelles et professionnels ainsi que les étudiantes et étudiants) principalement au Québec, mais également au niveau pancanadien et international (Europe, Australie, États-Unis).

Accès des PIFÉ aux métiers réglementés et non réglementés

La reconnaissance des compétences des PIFÉ désireuses d'exercer des métiers réglementés et non réglementés est largement abordée dans la littérature. Certains travaux scientifiques ont été repérés, ainsi que plusieurs documents ministériels ou institutionnels⁴² ayant fait l'objet parfois de consultations soutenues⁴³. Certains travaux institutionnels font désormais autorité dans le domaine de la reconnaissance des compétences, en l'occurrence, ceux produits récemment par le *Commissaire d'admission aux professions* et par le *Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ)*.

Contributions scientifiques pancanadiennes — accès des PIFÉ aux professions et métiers réglementés

Au niveau pancanadien, les travaux récents du Conseil des recherches en sciences humaines CRSH axés sur l'analyse comparative de différents systèmes professionnels provinciaux à la lumière de leurs disjonctions institutionnelles ont été consultés. L'évolution de ces recherches a permis d'identifier les bonnes pratiques à l'égard de l'admission des PIFÉ aux professions réglementées dans chaque province canadienne⁴⁴.

Les rapports d'activités ou les bilans des projets financés

Les rapports d'activités ou les bilans des projets financés ont été consultés afin de bien saisir les différents degrés de retombées des projets ou des initiatives mis en œuvre. Selon le *Guide de reddition de compte* du PRCAOP, ce processus « se veut un outil de transparence et de rigueur de l'organisme

⁴² CENTRE D'EXPERTISE EN RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES (2016). *Reconnaissance des parcours scolaires et expérientiels des personnes immigrantes. Pertinence de la reconnaissance des compétences au collégial pour un parcours d'intégration réussi. Rapport de recherche*, Cégep Marie-Victorin, 85 pages.

⁴³ COMMISSION DES PARTENAIRES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (2019). *Consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 9 — Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes*. Mémoire présenté à la Commission des relations avec les citoyens, Assemblée nationale du Québec.

⁴⁴ BÉDARD, Jean-Luc, Cathia Papi, Francis Beauchamp-Goyette et Moussa Dieng (2018). *Admission aux professions réglementées : immigration, gouvernance du système professionnel et disjonctions institutionnelles. Analyse comparative, identification de bonnes pratiques et recommandations pour les professions réglementées au Canada* (rapport de recherche). Ottawa, Canada : Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. p.5. [[En ligne](#)].

concerné, favorisant le suivi ministériel de l'utilisation des fonds publics⁴⁵ ». Les représentantes et les représentants des organismes financés désignés pour assumer la rédaction des rapports de reddition de compte doivent se référer aux dispositions de la « Convention d'aide financière » entre les deux parties. À la suite de la signature de celle-ci, quatre types de redditions de compte doivent être effectuées :

- ▶ le cadre d'évaluation et l'échéancier ;
- ▶ le rapport d'étape ;
- ▶ le rapport annuel (pour les projets de plus d'un an) ;
- ▶ le rapport final.

⁴⁵ MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (2018). *Guide de reddition de compte du PRCAOP 2018-2020*, Gouvernement du Québec, p. 3-5.

Annexe III : Échantillon de projets étudiés

Promoteur du projet	Année financière de l'entente	Date prévue de la fin du projet	Date de réception du rapport final	Description du projet
Ordre des administrateurs agréés du Québec	2015-2016	31/03/2017	07/02/2018	Conception d'outils d'information sur les étapes à franchir pour obtenir un permis d'exercice. Conception d'outils d'évaluation des compétences des personnes formées à l'étranger ainsi que de cours de mise à niveau sur des compétences requises pour exercer la profession d'administratrice ou d'administrateur agréé au Québec. Activités de formation sur l'environnement et la réalité québécoise de l'administration.
Ordre des agronomes du Québec	2016-2017	01/05/2018	30/04/2019	Élaboration d'une formation d'appoint modulable comprenant des méthodes d'apprentissage et d'évaluation adaptées aux besoins spécifiques des personnes immigrantes formées à l'étranger. Mise en place d'une plateforme Web pour mieux gérer leurs candidatures et répondre plus rapidement aux demandes de reconnaissance d'équivalence de leur diplôme ou de leur formation.
Ordre des architectes du Québec	2017-2018	31/03/2019	13/05/2019	Élaboration d'outils d'intégration professionnelle complémentaires au référentiel de compétences de l'Ordre et d'une formation d'appoint modulable et accessible en ligne.
Ordre des comptables professionnels agréés Québec	2012-2013	01/05/2014	12/02/2015	Élaboration d'une journée d'information offerte aux candidates et aux candidats admissibles à l'une des ententes de réciprocité portant sur les techniques de préparation à l'examen requis, le CA Reciprocity Exam (CARE). Conception d'un programme de formation complémentaire à celui du programme pancanadien portant sur la fiscalité, le Code civil et la déontologie du Québec. Élaboration du contenu d'une journée d'information offerte à l'ensemble comptables agréées et des comptables agréés formés à l'étranger portant sur la pratique de la profession au Québec, dont le contexte culturel, en milieu de travail.
	2017-2018	31/03/2020	—	Conception d'outils d'évaluation et de reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger ; élaboration d'une formation d'appoint modulable à distance ; et, développement d'une plateforme Web pour le traitement des demandes de reconnaissance des compétences et d'admission.
Ordre professionnel des criminologues du Québec	2015-2016	31/03/2017	18/07/2017	Élaboration d'un référentiel des compétences requises en vue de l'exercice de la profession de criminologue au Québec et d'outils d'évaluation accessibles en ligne permettant d'évaluer les compétences des criminologues formés à l'étranger sur la base de ce référentiel.

Promoteur du projet	Année financière de l'entente	Date prévue de la fin du projet	Date de réception du rapport final	Description du projet
Ordre des ergothérapeutes du Québec	2012-2013	31/03/2015	31/05/2015	Conception d'un programme de formation d'appoint (cours et stage en milieu clinique), en partenariat avec l'Université de Montréal, à l'intention des personnes formées à l'étranger en ergonomie en vue de la reconnaissance complète de l'équivalence de formation et d'admission à l'Ordre.
Chambre des huissiers de justice du Québec	2012-2013	01/06/2014	02/04/2014	Conception d'un référentiel des compétences requises pour exercer la profession d'huissier de justice au Québec et d'outils d'évaluation permettant d'évaluer les compétences des huissiers de justice formés à l'étranger sur la base de ce référentiel.
Ordre des ingénieurs du Québec	2017-2018	31/03/2021	—	Conception d'outils d'évaluation pour mieux reconnaître l'expérience professionnelle et d'une formation d'appoint modulable pour combler les écarts de compétences, puis, développement d'une plateforme Web qui affiche les places de stages et la dispense par les établissements d'enseignement des cours prescrits par l'Ordre.
Ordre des ingénieurs forestiers du Québec	2013-2014	31/12/2015	01/03/2016	Conception d'un programme de formation d'appoint modulaire de huit crédits, accessible en ligne permettant au Comité d'admission de l'Ordre de convenir d'un plan de travail adapté à chaque situation particulière des ingénieurs forestiers et des ingénieurs forestiers formés à l'étranger.
Ordre professionnel des inhalothérapeutes du Québec	2016-2017	31/03/2018	14/12/2018	Élaboration d'un référentiel des compétences requises pour exercer la profession d'inhalothérapeute au Québec et conception d'outils d'évaluation comprenant des grilles d'entrevue orale structurée permettant d'évaluer les compétences.
Ordre des médecins vétérinaires du Québec	2014-2015		31/12/2015	Élaboration d'un référentiel des compétences requises en vue de l'exercice de la profession de médecin vétérinaire au Québec — ou celle de technicienne ou de technicien en santé animale si ces compétences en sont trop éloignées — et conception d'outils d'évaluation (questionnaire d'auto-évaluation, fiches descriptives, etc.) accessibles en ligne permettant d'évaluer les compétences des personnes formées à l'étranger sur la base de ce référentiel. Offre d'une activité de formation adressée au Comité d'admission de l'Ordre.
Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec	2012-2013	31/12/2014	04/12/2014	Adaptation et mise en ligne d'un programme de formation d'appoint, portant sur le bégaiement, la dysarthrie-dyspraxie et la dysphagie, accessible dès l'étranger, destiné aux orthophonistes formés à l'extérieur du Canada en vue de la reconnaissance complète de l'équivalence de formation et d'admission à l'Ordre.

Promoteur du projet	Année financière de l'entente	Date prévue de la fin du projet	Date de réception du rapport final	Description du projet
Ordre professionnel de la physiothérapie du Québec	2012-2013	01/08/2015	01/11/2015	Conception d'un programme de formation d'appoint (cours, laboratoires et stages), en partenariat avec l'Université de Montréal, en vue de la reconnaissance complète de l'équivalence de la formation et d'admission à l'Ordre.
Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec	2016-2017	31/12/2019	–	Élaborer un référentiel des compétences requises pour exercer la profession de psychoéducatrice ou de psychoéducateur au Québec et conception d'outils d'évaluation comprenant un questionnaire d'auto-évaluation, des grilles d'entrevue structurée et des mises en situation professionnelle permettant d'évaluer les compétences des psychoéducatrices et des psychoéducateurs formés à l'étranger sur la base de ce référentiel.
Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec	2015-2016	31/03/2017	20/12/2018	Élaboration d'un référentiel des compétences arrimé à la démarche de reconnaissance des compétences portée par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Conception d'outils d'évaluation permettant d'évaluer les compétences sur la base de ce référentiel. Mise en œuvre d'un projet-pilote basé sur un nouveau modèle de formation d'appoint afin de favoriser l'adéquation entre les besoins des technologistes médicaux formés à l'étranger et leurs profils.
Ordre des technologues en imagerie médicale, en radio-oncologie et en électrophysiologie médicale du Québec	2017-2018	31/03/2021	–	Élaboration d'outils d'évaluation et de reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger dans l'un des domaines chapeautés par cet ordre.
Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec	2016-2017	31/03/2018	15/02/2018	Conception d'un référentiel des compétences requises pour exercer la profession de thérapeute conjugal et familial au Québec et conception d'outils d'évaluation, dont un questionnaire d'auto-évaluation, permettant d'évaluer les compétences des thérapeutes conjugaux et familiaux formés à l'étranger sur la base de ce référentiel.
	2017-2018	31/03/2020	–	Coordination d'un projet pilote pour l'accès des personnes immigrantes à des stages offerts dans le milieu social ; et, élaboration d'une activité de formation offerte en ligne sur la pratique de la profession du travail social dans le contexte particulier du Québec.

Promoteur du projet	Année financière de l'entente	Date prévue de la fin du projet	Date de réception du rapport final	Description du projet
Conseil interprofessionnel du Québec	2013-2014	31/12/2014	02/07/2015	Réalisation d'une étude portant sur le parcours d'accès à l'exercice professionnel de bénéficiaires d'un arrangement de reconnaissance mutuelle conclu en vertu de l'Entente France-Québec.
	2015-2016	31/03/2016	19/10/2016	Réalisation d'une étude portant sur les principales difficultés auxquelles peuvent se heurter les personnes immigrantes formées à l'étranger pour obtenir un premier emploi dans une profession régie par un ordre professionnel au Québec.
	2017-2018	31/03/2019	—	Réalisation d'une étude et de consultations sur les motifs d'abandon des personnes immigrantes dans leur parcours d'obtention d'un permis d'exercice après avoir obtenu auprès d'un ordre professionnel, l'équivalence partielle de leur diplôme et de la formation.
CIRDEF (Centre interdisciplinaire de recherche et développement sur l'éducation et la formation tout au long de la vie) (UQAM)	2016-2017	31/12/2018	—	Ce projet vise à mieux saisir et à optimiser les conditions de réussite de l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes qualifiées dans les entreprises et les organisations au Québec. Plusieurs objectifs sont visés par ce projet, comme ceux d'identifier les obstacles et les facteurs de réussite de l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes qualifiées ainsi que d'enrichir les formations d'appoint liées au savoir-être, à la dimension technique ou professionnelle, et à la francisation contextualisée en milieu de travail.
L'Université de Montréal (1 ^{re} et 2 ^e éditions) — Médecins Bureau de coopération interuniversitaire — Médecins	2012-2013	ND	ND	Pour les sept éditions, la tenue annuelle d'une journée d'information sur l'admission en résidence organisée, à l'intention des médecins DHCEU, pour mieux connaître les programmes de formation postdoctorale, comprendre le processus d'admission en résidence et le fonctionnement du Service canadien de jumelage des résidents, savoir bien se préparer pour poser sa candidature et réussir les entrevues.
	2013-2014	ND	ND	
	2014-2015	ND	ND	
	2015-2016	ND	ND	
	2016-2017	ND	ND	
	2016-2017	ND	ND	Étude d'opportunité

Promoteur du projet	Année financière de l'entente	Date prévue de la fin du projet	Date de réception du rapport final	Description du projet
Guichet unique Qualifications Québec	2016-2017	31/03/2020	–	Déploiement d'un guichet unique pour la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger à l'échelle québécoise.
Firme Zins Beauchesne et Associés	2015-2016	31/03/2016	15/04/2016	Préparation et animation de quatre groupes de discussion permettant de documenter les obstacles auxquels font face les acteurs clés en matière de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger par des personnes immigrantes.

Annexe IV : Actions des organismes sondés

Voici le pourcentage des organismes sondés réalisant les actions ciblées par le PRCAOP en fonction de la source du financement de celles-ci.

ACTIONS	MIFI	Autofinancement	Bailleurs de fonds
Concevoir des référentiels de compétences requises en vue de l'exercice d'une profession ou d'un métier réglementé au Québec.	36,4 %	57,6 %	6,1 %
Évaluer les compétences des personnes formées à l'étranger.	38,9 %	58,3 %	2,8 %
Élaborer des guides de formation, d'autoformation, des outils d'aide à la préparation d'un examen obligatoire.	29,4 %	70,6 %	0,0 %
Élaborer du matériel pédagogique en lien avec l'exercice de la fonction au Québec.	36,8 %	63,2 %	0,0 %
Élaborer des formations d'appoint sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes.	40,0 %	55,0 %	5,0 %
Élaborer des formations d'appoint pour l'acquisition de compétences manquantes.	40,9 %	54,5 %	4,5 %
Orienter vers une formation d'appoint pour l'acquisition de compétences manquantes.	39,5 %	52,6 %	7,9 %
Orienter vers les ressources utiles à la reconnaissance des compétences.	33,3 %	54,2 %	12,5 %
Délivrer le permis d'exercice	38,5 %	61,5 %	0,0 %

Annexe V : Analyse différenciée selon le sexe

Tableau 1 : Pourcentage de personnes immigrantes ayant déposé une demande de reconnaissance des compétences auprès d'un organisme de réglementation, selon le sexe

Ordre ou organisme de réglementation	Hommes	Femmes
Ordres professionnels liés au secteur de la santé	44 %	74 %
Ordres professionnels liés à l'enseignement, au droit et aux services sociaux ⁴⁶	4 %	8 %
Ordres professionnels liés aux affaires, finance et administration	10 %	5 %
Ordres professionnels liés aux sciences naturelles et appliquées	43 %	12 %
Total	100 %	100 %

Note : dans le cas des ordres professionnels liés au secteur de la santé, à l'enseignement, au droit et aux services sociaux, aux sciences naturelles et appliquées, la différence entre les hommes et les femmes est significative, et ce, au seuil de 5 % (la probabilité de déclarer un résultat significatif alors qu'il ne l'est pas).

⁴⁶ Cette catégorie inclut également quelques personnes immigrantes ayant déposé une demande de reconnaissance des compétences auprès de l'Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec.

Tableau 2 : Difficultés éprouvées par les personnes immigrantes dans l'acquisition des compétences manquantes, selon le sexe⁴⁷

Difficultés éprouvées	Hommes	Femmes
L'horaire des cours ou du stage	8 %	15 %
Le coût de la formation	19 %	20 %
Le lieu de la formation	10 %	18 %
La durée du processus d'acquisition des compétences manquantes	30 %	31 %
La maîtrise du français	12 %	25 %
Les enjeux interculturels	7 %	10 %
Le manque de places dans les formations ou le stage	16 %	22 %
Le manque de temps pour suivre la formation ou faire le stage, en raison d'autres obligations prioritaires	18 %	18 %
Les délais avant de commencer la formation ou le stage	12 %	20 %
Autre	16 %	14 %

Note : dans le cas des proportions surlignées en bleu, la différence entre les hommes et les femmes est significative, et ce, au seuil de 5 % (la probabilité de déclarer un résultat significatif alors qu'il ne l'est pas).

⁴⁷ La somme des pourcentages est supérieure à 100 % puisque chaque personne pouvait mentionner une ou plusieurs difficultés.

Tableau 3 : Actions posées par les personnes immigrantes ayant obtenu l'autorisation d'exercice afin de trouver un emploi dans leur domaine, selon le sexe⁴⁸

Actions posées	Hommes	Femmes
Faire des démarches auprès d'employeurs au Québec.	72 %	59 %
Suivre une formation complète pour obtenir un diplôme québécois dans mon domaine.	30 %	36 %
Acquérir de l'expérience québécoise par le bénévolat.	19 %	28 %
Acquérir de l'expérience québécoise en occupant un emploi dans un autre domaine.	34 %	32 %
Obtenir un diplôme auprès d'une institution officielle à la suite d'un processus de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.	25 %	45 %
Obtenir la certification de qualification professionnelle exigée à la suite d'un processus de reconnaissance des compétences.	50 %	55 %
Obtenir une évaluation comparative de mes études auprès du MIFI.	44 %	57 %
Apprendre le français ou me perfectionner dans cette langue.	32 %	50 %
Apprendre l'anglais ou me perfectionner dans cette langue.	18 %	19 %
Rencontrer une agente ou un agent d'Emploi-Québec dans un centre local d'emploi.	27 %	27 %
Obtenir des services en employabilité auprès d'un organisme communautaire.	17 %	17 %
Autre	9 %	10 %

Note : dans le cas des proportions surlignées en bleu, la différence entre les hommes et les femmes est significative, et ce, au seuil de 5 % (la probabilité de déclarer un résultat significatif alors qu'il ne l'est pas).

⁴⁸ La somme des pourcentages est supérieure à 100 % puisque chaque personne pouvait mentionner une ou plusieurs actions.

Annexe VI : Type d'information recherchée et trouvée par les PIFÉ

Type d'information recherchée et trouvée avant l'arrivée au Québec	Tous les personnes répondantes		Personnes répondantes ayant appliquées à un ordre professionnel	
	Recherché	Trouvé	Recherché	Trouvé
L'information sur ma profession ou mon métier avant mon arrivée au Québec	78 %	66 %	86 %	80 %
L'information pour savoir comment faire reconnaître au Québec mes compétences acquises à l'étranger	77 %	68 %	87 %	77 %
L'information pour savoir à quelle entité m'adresser pour faire reconnaître au Québec mes compétences acquises à l'étranger	74 %	65 %	83 %	79 %
L'information sur les sommes à déboursier pour acquérir les compétences supplémentaires nécessaires à l'exercice de ma profession ou de mon métier au Québec	61 %	50 %	76 %	59 %
L'information sur le temps nécessaire pour compléter la formation exigée pour pouvoir exercer ma profession ou mon métier au Québec	65 %	54 %	76 %	64 %
L'information sur les documents requis pour pouvoir faire reconnaître mes compétences	75 %	67 %	83 %	76 %
L'information sur les compétences linguistiques exigées pour pouvoir exercer ma profession ou mon métier au Québec	74 %	70 %	77 %	74 %
L'information sur les perspectives d'emploi dans mon domaine au Québec	81 %	68 %	83 %	70 %
L'information sur la possibilité d'avoir à suivre une formation d'appoint ou faire un stage	63 %	51 %	71 %	61 %
L'information sur le taux d'insertion dans ma profession ou mon métier des personnes immigrantes dès leur arrivée au Québec	62 %	51 %	67 %	55 %

Annexe VII : Informations fournies aux PIFÉ par les organismes sondés

Informations fournies aux PIFÉ par les organismes sondés	% des organismes répondants qui déclarent fournir l'information
Information sur les étapes du processus de reconnaissance des compétences des PIFÉ.	94 %
Information sur la durée du processus de reconnaissance des compétences des PIFÉ.	83 %
Information sur les documents requis dans le cadre du processus de reconnaissance des compétences des PIFÉ.	89 %
Information sur les compétences linguistiques exigées pour exercer la profession ou le métier.	86 %
Information sur la possibilité de devoir suivre une formation d'appoint ou de faire un stage.	89 %
Information concernant l'endroit où suivre cette formation ou faire ce stage.	77 %
Information sur les perspectives d'emploi dans le domaine.	60 %
Information sur les ressources d'aide à l'emploi.	60 %
Information sur les modalités de révision d'une décision de reconnaissance partielle ou d'une décision de refus.	86 %

Bibliographie

Lois et règlements

Charte de la langue française (Chapitre C-11).

Code des professions (chapitre C-26).

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1).

Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (2007, chapitre D-8.3).

Loi instituant le poste de Commissaire aux plaintes concernant les mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles (2009, chapitre 50).

Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel (2017, chapitre 11), 41^e législature, 1^{re} session.

Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3).

Règlement sur les autorisations d'enseigner (chapitre I-13.3, a. 456). Ce règlement met en œuvre la Loi sur l'instruction publique au Québec.

Règlement sur l'agrément et la déontologie des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation.

Règlement sur la délivrance d'attestations de connaissance de la langue officielle en vue de l'admission aux ordres professionnels et sur certains équivalents à ces attestations.

Gouvernement du Québec

COMITÉ INTERMINISTÉRIEL SUR LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DES PERSONNES IMMIGRANTES (2017). *Rapport final*, 157 pages.

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (2017). *Plan stratégique 2017 — 2020 de la Commission des partenaires du marché du travail*, MTESS, 32 pages.

COMMISSION DES PARTENAIRES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (2019). *Consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 9 — Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes*. Mémoire présenté à la Commission des relations avec les citoyens, Assemblée nationale du Québec.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (2013). *Faciliter l'accès des personnes immigrantes aux professions et métiers réglementés*, 13 pages.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (2014). *L'intégration socio-économique — Une brève chronologie*, chapitre 6, 33 pages. En ligne : https://www.intranet.immq.gouv.qc.ca/fileadmin/user_upload/document/pdf/CAL_6_Integration.pdf

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (2015). *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 — Ensemble, nous sommes le Québec*, 78 pages.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (2015). *Stratégie québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021*, 78 pages.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (2018). *Guide de reddition de compte du PRCAOP 2018-2020*, Gouvernement du Québec, 12 pages.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (2018). *Programme Reconnaissance des compétences et accès aux ordres professionnels — Normes (2018-2020)*, 14 pages.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (2019). *Stratégie d'action ministérielle 2019-2024 — L'ambition d'une immigration réussie*, Gouvernement du Québec, 51 pages.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2019). *Rapport quinquennal 2013-2018 sur l'application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, Direction générale du développement de la main-d'œuvre, 175 pages.

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2011). *Plan d'action en matière d'analyse différenciée selon les sexes 2011-2015*, 54 pages.

SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (2002). *L'évaluation des programmes — Document destiné aux dirigeantes et dirigeants des ministères et organismes*, Gouvernement du Québec, 24 pages.

SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (2013). *Glossaire des termes usuels en mesure de performance et en évaluation ; pour une gestion saine et performante*, Gouvernement du Québec, 32 pages.

SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (2018). *Guide de rédaction des normes de programmes d'aide financière*, 42 pages.

SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (2019). *Évaluation des interventions interministérielles — Guide d'accompagnement*, Direction de la gouvernance en évaluation, audit interne et gestion des risques, Québec, 64 pages.

Gouvernement du Canada

SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA. *Méthodes d'évaluation des programmes : Mesure et attribution des résultats des programmes*, 159 pages, En ligne : <https://www.tbs-sct.gc.ca/cee/pubs/meth/pem-mep03-fra.asp>

Organismes québécois spécialisés

CENTRE D'EXPERTISE EN RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES (2016). *Reconnaissance des parcours scolaires et expérientiels des personnes immigrantes. Pertinence de la reconnaissance des compétences au collégial pour un parcours d'intégration réussi. Rapport de recherche*, Cégep Marie-Victorin, 85 pages.

COMMISSAIRE À L'ADMISSION AUX PROFESSIONS (2016). *Mémoire du Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles présenté à la commission des institutions de l'Assemblée nationale du Québec dans le cadre de la consultation sur le projet de loi n° 98 — Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel*, 30 pages.

COMMISSAIRE À L'ADMISSION AUX PROFESSIONS (2019). *Formation d'appoint et stages : suivi des activités du Pôle de coordination pour l'accès à la formation*, 16 pages.

COMMISSION D'ADMISSION À LA PROFESSION (2017). *Instances et membres du personnel des ordres qui agissent dans le traitement des demandes de reconnaissances d'une équivalence* ; OPQ, 44 pages.

CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC (2018). *Évaluation des dépenses publiques liées à la formation d'appoint et aux stages pour les professionnels formés hors Québec ayant fait une demande de reconnaissance auprès d'un Ordre professionnel — Accélérer l'intégration professionnelle*, 33 pages.

CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC (2019). *Enjeux et solutions ; l'intégration professionnelle des personnes immigrantes. Sondage des dix ordres recevant le plus de demandes de reconnaissance d'équivalence sur les enjeux reliés à l'intégration professionnelle des immigrants*, 36 pages.

CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC (2019). *Regards sur l'intégration professionnelle — Étude publiée en mai 2019 avec la firme Léger sur les difficultés rencontrées par les professionnels formés à l'étranger (PFÉ) désirant s'établir au Québec*, Québec, 68 pages.

Littérature spécialisée (Reconnaissance des compétences)

BÉDAR, Jean-Luc, Cathia Papi, Francis Beauchamp-Goyette et Moussa Dieng, (2018). *Admission aux professions réglementées : immigration, gouvernance du système professionnel et disjonctions institutionnelles. Analyse comparative, identification de bonnes pratiques et recommandations pour les professions réglementées au Canada* (rapport de recherche). Ottawa, Canada : Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, 70 pages. [\[En ligne\]](#).

