

COMITÉ INTERMINISTÉRIEL SUR LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DES PERSONNES IMMIGRANTES

Rapport

Ce document a été réalisé par le Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger.
Le Comité réunit les ministères et organismes suivants :

Commission des partenaires du marché du travail
Conseil interprofessionnel du Québec
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
Ministère des Relations internationales et de la Francophonie
Ministère de la Santé et des Services sociaux
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Office des professions du Québec
Office québécois de la langue française

La version intégrale de ce document est disponible dans le site Web www.midi.gouv.qc.ca.

Avertissement

Soucieux de protéger l'environnement, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion favorise l'utilisation de papier fabriqué à partir de fibres recyclées pour la production de ses imprimés et encourage le téléchargement de cette publication.

© Gouvernement du Québec

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, juin 2017

ISBN (version électronique) : 978-2-550-78447-0

La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée, à la condition que la source soit mentionnée.

Table des matières

Introduction	7
Chapitre 1 – Notions et concepts essentiels	15
La reconnaissance des compétences des personnes immigrantes	16
L’Immigration au Québec et la reconnaissance des compétences acquises à l’étranger	22
Chapitre 2 – Obtention d’une reconnaissance officielle d’études du Québec	25
Parcours vers l’obtention d’une reconnaissance officielle d’études (diplôme, attestation, etc.)	27
Offre de programmes et services gouvernementaux en soutien aux étapes du parcours scolaire vers l’obtention d’une reconnaissance officielle d’études	30
Principales difficultés et pistes de solution	32
Chapitre 3 – Obtention d’une aptitude légale d’exercer	47
Parcours vers l’obtention d’une aptitude légale d’exercer	50
Offre de programmes et services gouvernementaux en soutien aux étapes du parcours vers l’obtention d’une aptitude légale d’exercer	53
Principales difficultés et pistes de solution	56
Chapitre 4 – Obtention d’un emploi de plein potentiel	85
Parcours vers l’obtention d’un emploi de plein potentiel	89
Offre de programmes et services gouvernementaux en soutien aux étapes du parcours vers l’obtention d’un emploi de plein potentiel	91
Principales difficultés et pistes de solution	93
Conclusion	123
Annexes	125
Annexe 1 – Description des missions, mandats et fonctions en reconnaissance des compétences des membres du Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l’étranger	126
Annexe 2 – Schéma : parcours type des personnes immigrantes vers un emploi de plein potentiel	135
Annexe 3 – Consultations réalisées	136
Annexe 4 – Portrait de l’immigration permanente et temporaire au Québec	138

Annexe 5 – Liste des professions régies par un ordre professionnel	143
Annexe 6 – Liste des professions d'exercice exclusif et à titre réservé	144
Annexe 7 – Étapes de la démarche de reconnaissance des compétences professionnelles qui peuvent se réaliser depuis l'étranger, et de celles qui ne peuvent être entreprises qu'une fois au Québec – parmi les professions régies par les dix ordres professionnels qui reçoivent le plus de demandes d'admission de personnes formées à l'étranger	145
Notes	154

Liste des encadrés

Encadré 1	Tendances en matière de reconnaissance des compétences, comparaison internationale (extrait de Lejeune et Bernier)	19
Encadré 2	Occupational Information Network (O*NET)	20
Encadré 3	Création des centres d'expertise en RAC	26
Encadré 4	L'outil en ligne <i>Mon plan d'action personnalisé</i>	32
Encadré 5	Site Internet <i>Mon retour au cégep</i>	33
Encadré 6	Services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement (SARCA)	34
Encadré 7	Outil de référence sur la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO)	34
Encadré 8	Qualification Montréal	35
Encadré 9	Service de reconnaissance des acquis expérientiels de la Faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal	40
Encadré 10	Projet pilote de RAC intensive	44
Encadré 11	Les professions d'exercice exclusif et les professions à titre réservé	47
Encadré 12	Personnes immigrantes admises au Québec souhaitant exercer une profession ou un métier réglementés	48
Encadré 13	Entente entre le Québec et la France en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles	49
Encadré 14	Collaboration entre les ordres professionnels – Transfert de dossiers	56
Encadré 15	Expérience Globale Ontario	57
Encadré 16	Une information qui semble mieux comprise lorsqu'elle est adaptée aux personnes immigrantes	59
Encadré 17	Outils d'auto-évaluation des compétences en ligne	60
Encadré 18	Recenser et évaluer les diplômes, l'expérience professionnelle et les compétences acquises à l'étranger par les migrants humanitaires	62
Encadré 19	Des commissaires au Canada	69

Encadré 20	Projet de loi n° 98 : Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel	71
Encadré 21	Rémunération des stagiaires	72
Encadré 22	Centre de documentation de la Commission de la construction du Québec	76
Encadré 23	Formation Webpro en ligne sur le <i>Code de déontologie des avocats</i>	76
Encadré 24	Offre de services en francisation	79
Encadré 25	Projet pilote de prêts pour la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes	80
Encadré 26	Organismes similaires au service Recrutement Santé Québec du ministère de la Santé et des Services sociaux dans les autres provinces et territoires	81
Encadré 27	Bref portrait des employeurs et des emplois par secteurs d'activité économique au Québec	86
Encadré 28	Gestion de la diversité ethnoculturelle	87
Encadré 29	Projet Information sur le marché du travail (IMT) et Information scolaire et professionnelle (ISEP)	95
Encadré 30	Guichet unique <i>Make it in Germany</i>	96
Encadré 31	Activités de recrutement international	97
Encadré 32	Système de déclaration d'intérêt	99
Encadré 33	L'accès des professionnels formés à l'étranger à un premier emploi dans une profession	100
Encadré 34	Site Internet de référence <i>Mon premier chantier.com</i>	100
Encadré 35	Programme Passeport Carrière	101
Encadré 36	<i>Professional Mentorship Program</i>	101
Encadré 37	Programme Interconnexion	102
Encadré 38	Formation de Recrutement Santé Québec du ministère de la Santé et des Services sociaux pour les professionnelles et professionnels diplômés hors Canada du secteur de la santé et des services sociaux en recherche d'emploi	103
Encadré 39	<i>Québec pluriel</i>	105
Encadré 40	Guide pratique de gestion de la diversité interculturelle en emploi	105
Encadré 41	Sessions de formation sur les droits de la personne en milieu de travail	106
Encadré 42	Charte des droits et libertés de la personne	107
Encadré 43	Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne »	108
Encadré 44	Portail en ligne <i>Entreprises Québec</i>	109
Encadré 45	Mesures d'Emploi-Québec	111
Encadré 46	Services de soutien en gestion des ressources humaines d'Emploi-Québec	113
Encadré 47	Prix Maurice-Pollack	113
Encadré 48	Emploi Nexus (Ville de Montréal)	114
Encadré 49	Certification Employeur remarquable – diversité ethnoculturelle	115

Encadré 50	Projet pilote d’Emploi-Québec avec Qualification Montréal	116
Encadré 51	Aide financière à l’embauche	117
Encadré 52	Francisation en milieu de travail	118
Encadré 53	Programmes de formation relais.....	119
Encadré 54	Loi sur l’immigration au Québec, L.Q. 2016, c. 3.....	127
Encadré 55	Accord Canada-Québec relatif à l’immigration et à l’admission temporaire des aubains	138
Encadré 56	Caractéristiques sociodémographiques des personnes immigrantes admises, 2011-2015.....	139
Encadré 57	Liste des domaines de formation	140
Encadré 58	Le Programme de l’expérience québécoise	142

Liste des figures et des graphiques

Figure 1	Compétence professionnelle.....	16
Graphique 1	Répartition de l’immigration permanente selon la catégorie d’immigration, Québec, 2011-2015	139

Liste des tableaux

Tableau 1	Permis délivrés à des personnes formés hors du Québec (2010-2015).....	66
Tableau 2	Les ordres professionnels qui ont reçu le plus de demandes de reconnaissance d’équivalence en 2012-2015 et les perspectives professionnelles des professions pour 2015-2019.....	146

« [N]e pas utiliser toutes les compétences des immigrants représente un gâchis, que les économies des pays de l'OCDE peuvent de moins en moins se permettre et qui risque également d'avoir des retombées négatives sur la cohésion sociale de ces pays »^a.

Selon le *Conference Board* du Canada, la non-reconnaissance des compétences des personnes, issues de l'immigration ou non, engendrerait des pertes annuelles de 13,4 à 17 milliards de dollars. Les Canadiennes et Canadiens qui possèdent des compétences non reconnues pourraient gagner, en moyenne, de 15 972 \$ à 20 136 \$ supplémentaires si elles étaient reconnues à leur juste valeur^b.

Introduction

Plusieurs raisons peuvent pousser une personne à émigrer. La plupart du temps, quand une personne choisit de migrer, c'est dans l'espoir de tendre vers le mieux : il peut s'agir, par exemple, d'améliorer son statut économique, voire social, de retrouver des membres de sa famille ou de chercher la sécurité et la stabilité politico-sociale. Quoi qu'il en soit, les personnes immigrantes arrivent en sol québécois avec l'espoir d'une vie meilleure, pour elles et leurs enfants.

La majorité des personnes immigrantes savent qu'elles auront plusieurs obstacles à surmonter, une fois arrivées au Québec, pour être en mesure de participer pleinement à leur société d'accueil et de contribuer à sa prospérité. Mentionnons seulement la maîtrise de la langue, les différences culturelles, l'installation, la période de subsistance financière que doit assumer le ménage, la compréhension du fonctionnement des services publics et l'inscription aux services essentiels, la nécessité de faire reconnaître ses compétences et la recherche d'un emploi qui y corresponde.

Évidemment, certaines personnes arrivent au Québec mieux informées et mieux préparées que d'autres. Les personnes qui maîtrisent le français et les outils numériques et celles qui peuvent naviguer aisément dans Internet peuvent avoir plus de facilité à préparer leur projet d'immigration. Il faut aussi tenir compte du fait que certaines personnes n'ont pas accès aux technologies de l'information et des communications, ou du moins n'y ont accès que de manière très limitée. Pensons également aux personnes réfugiées et aux personnes qui demandent l'asile : nul besoin d'expliquer pourquoi nombre d'entre elles n'ont pas eu l'occasion d'élaborer un plan d'action en vue de leur immigration au Québec, ni de recueillir tous les documents qui pourraient s'avérer utiles à leur intégration socioéconomique.

Depuis plusieurs années, la société québécoise mise sur l'apport de l'immigration pour contribuer à la pérennité et à la vitalité du français, au dynamisme démographique, à la prospérité économique et à la richesse de sa diversité ethnoculturelle. La Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion *Ensemble, nous sommes le Québec*, rendue publique le 7 mars 2016, met de l'avant une vision rassembleuse du Québec, celle d'une société francophone et inclusive qui vise une plus grande prospérité en s'appuyant sur l'immigration et la pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles. Reconnaisant la diversité et l'immigration comme une richesse et une véritable force économique, la politique préconise une vision de l'intégration fondée sur l'engagement partagé entre l'ensemble de la société et les personnes immigrantes.

Sur la scène internationale, le Québec a toujours joui d'une position favorable en matière d'attraction des personnes immigrantes : c'est chose connue qu'il y fait bon vivre, malgré l'hiver diront certains! La qualité de vie, les services publics, mais aussi les revenus (en fonction du coût de la vie) et les perspectives d'emploi se comparent avantageusement à nombre de pays, pourtant eux aussi privilégiés. Même les principaux pays d'immigration n'ont pas de quoi faire pâler le Québec en ce qui concerne l'attraction des travailleuses et travailleurs ou des étudiantes et étudiants étrangers.

Malgré tout, de plus en plus de pays s'engagent désormais dans la course à l'attraction de ces personnes, notamment des personnes de talents, qui offrent un « haut potentiel ». Or, avant même de commencer leurs démarches personnelles et de démontrer leur intérêt à immigrer, les personnes qui sont en mesure de le faire ont dorénavant tendance à s'informer sur les caractéristiques de la société d'accueil, à savoir : si elle valorise la diversité, si elle est inclusive et si toutes les personnes sont en mesure d'y participer pleinement.

À l'heure des technologies de l'information et des communications ainsi que de la mondialisation, les médias, traditionnels et sociaux, de même que les nombreuses études publiées, notamment par des organismes internationaux, sont accessibles à l'échelle de la planète. Dans un tel contexte, les pays cherchent à innover et à se démarquer sur le plan économique et social; il s'agit d'attirer des investissements étrangers, bien sûr, mais aussi parce que de nombreux pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) font face à un déclin, réel ou appréhendé, de la population en âge de travailler. Ainsi, la situation sur le marché du travail des personnes immigrantes préoccupe de plus en plus les gouvernements, alors que les taux de chômage des personnes d'arrivée récente sont généralement plus élevés, par rapport aux personnes natives, et leurs taux d'emploi, inférieurs.

Au Québec, non seulement les personnes immigrantes possèdent en moyenne des niveaux de scolarité plus élevés que les personnes nées sur le territoire, mais leur taux de surqualification en emploi dépasse largement celui des personnes natives, un problème courant parmi les pays de l'OCDE. Les médias et les réseaux sociaux occupent désormais une place prépondérante dans le partage et la diffusion de l'information, et comme ils permettent aux personnes de toutes origines de demeurer en contact avec leurs réseaux à l'étranger, il y a fort à parier que ces considérations auront un impact croissant sur les choix de destination des candidats et candidates à l'immigration. Sans compter que le fait de ne pas trouver d'emploi à la pleine mesure de leurs compétences ou de leurs aspirations peut, avec le temps, engendrer un sentiment d'exclusion, voire une tendance au repli social ou identitaire chez les personnes immigrantes, qui perdent l'espoir d'améliorer leur qualité de vie et celle de leurs proches.

Sur la scène internationale, le Québec projette l'image d'une société prospère, accueillante et inclusive. Au-delà des considérations humanitaires et du regroupement des familles, le Québec mise depuis longtemps sur l'apport de personnes immigrantes ayant acquis leurs compétences à l'étranger parmi les stratégies pouvant lui permettre de lutter contre les raretés et les pénuries de main-d'œuvre, actuelles et appréhendées, notamment en raison de l'évolution du marché du travail, mais aussi pour contribuer à ralentir le vieillissement de sa population et à augmenter son taux de fécondité.

Ayant évolué dans un environnement différent, les personnes immigrantes apportent au Québec, outre leur bagage culturel et leurs compétences, de nouvelles perspectives, des façons de faire parfois différentes et des idées novatrices. La diversité est reconnue comme une source d'innovation, particulièrement en entreprise, où sa plus-value est bien documentée¹. De plus, en fonction des secteurs d'activité et des niveaux de compétences des

¹ Pour une recension de cette littérature, voir :

Nong ZHU, Synthèse de la littérature sur l'impact de l'immigration sur l'innovation, Montréal, octobre 2014, Rapport de recherche présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. [En ligne] http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/ETU_Innovation_NongZHU.pdf

personnes, la diversité de provenance des travailleuses et travailleurs peut accroître la productivité et faciliter l'ouverture de marchés étrangers, favorisant notamment les exportations².

Pourtant, le Québec ne parvient pas à tirer pleinement profit de tout le potentiel des personnes immigrantes qu'il accueille. Sur le plan de leur participation économique, il se classe derrière d'autres provinces canadiennes comme l'Ontario et la Colombie-Britannique^c. Et pourtant, les personnes immigrantes disent souhaiter s'intégrer rapidement à la vie active et contribuer à la prospérité de leur société d'accueil³.

Lorsqu'il s'agit d'expliquer la plus faible participation des personnes immigrantes au marché du travail québécois, ou leur taux plus important de surqualification en emploi, la difficulté de faire reconnaître les compétences acquises à l'étranger figure parmi les premiers motifs mentionnés. Le racisme, les préjugés et la discrimination à l'embauche – ou au moment d'accorder des promotions –, de même que la maîtrise insuffisante du français et le manque de connaissances relatives au langage spécialisé de la profession ou du métier figurent également en tête de liste des obstacles à l'intégration professionnelle réussie des personnes immigrantes.

Un message clair : résoudre les difficultés liées à la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes

Bien que conscient des avancées des dernières années en matière de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger, notamment au sein du système professionnel, le gouvernement du Québec reconnaît qu'il reste beaucoup à faire, car nombreux sont les obstacles qui freinent la pleine participation des personnes immigrantes et leur intégration dans un emploi de plein potentiel. C'est pourquoi en avril 2014, le premier ministre du Québec, M. Philippe Couillard, a confié à la ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, M^{me} Kathleen Weil, et à son adjointe parlementaire d'alors⁴ le mandat de résoudre les difficultés liées à la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes.

Au cours de l'automne 2014, le Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger (CIM-RCPI) a été institué afin de favoriser l'efficacité et la synergie gouvernementale en la matière. Le Comité réunit les principaux ministères et organismes qui jouent un rôle dans les processus de reconnaissance des compétences⁵, soit :

- le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion;
- le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (enseignement universitaire, secondaire professionnel et collégial technique);
- le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- le ministère des Relations internationales et de la Francophonie;
- le ministère de la Santé et des Services sociaux, ainsi que son service Recrutement Santé Québec;
- la Commission des partenaires du marché du travail;
- l'Office québécois de la langue française;

² En général, les personnes immigrantes maîtrisent leur langue maternelle et connaissent la culture de leur pays d'origine ou de provenance. Certaines ont même conservé les réseaux professionnels qu'elles ont tissés dans le ou les pays où elles ont résidé auparavant.

³ D'ailleurs, au deuxième trimestre de 2016, c'est 84,9 % des personnes immigrantes nouvellement admises au Québec, âgées de 15 ans et plus, qui ont déclaré avoir l'intention d'intégrer le marché du travail québécois (MIDI. 2015, Bulletin statistique sur l'immigration permanente en 2016). [En ligne] www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/BulletinStatistique-2016trimestre2-ImmigrationQuebec.pdf

⁴ La députée de Jeanne-Mance-Viger, M^{me} Filomena Rotiroti, qui a présidé les travaux jusqu'en février 2016.

⁵ Pour connaître les rôles et responsabilités des membres du Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger, voir l'annexe 1.

- l’Office des professions du Québec;

Le Conseil interprofessionnel du Québec siège également au Comité.

Une approche systémique qui pose les jalons d’une action concertée

Les travaux du Comité interministériel s’appuient sur une approche systémique de la reconnaissance des compétences, depuis l’étranger jusqu’à l’obtention d’un emploi de plein potentiel au Québec. Dans une étude préparée pour le ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion dans le cadre des travaux entourant l’élaboration de la Politique québécoise en matière d’immigration, de participation et d’inclusion *Ensemble, nous sommes le Québec*, Lejeune et Bernier proposent la définition suivante : pour la travailleuse et le travailleur immigrants, « [...] la reconnaissance de ses compétences renvoie à tout dispositif favorisant son intégration au marché du travail, sur la base de sa qualification (un diplôme, par exemple), d’une certification de ses compétences en milieu de travail et de son expérience (extérieure à l’éducation), à partir de repères (un référentiel de compétences, par exemple) socialement construits, valides, fiables et légitimes »^d.

Cette définition est en concordance avec l’étendue du mandat du Comité interministériel et vient en confirmer la finalité, soit l’intégration des personnes immigrantes dans un emploi de plein potentiel, autrement dit un emploi à la hauteur de leurs compétences et de leurs aspirations. Ainsi, le Comité interministériel aborde aussi bien la question de l’accès des personnes immigrantes aux professions régies par un ordre professionnel et aux métiers réglementés que les enjeux liés aux formations d’appoint ou manquantes, et à la reconnaissance des compétences par l’employeur.

Au-delà des engagements pris par le gouvernement dans le cadre de la Politique québécoise en matière d’immigration, de participation et d’inclusion *Ensemble, nous sommes le Québec* et de sa stratégie d’action 2016-2021, et en concomitance avec de nombreux chantiers et initiatives mis de l’avant pour assurer, notamment, un meilleur arrimage entre les compétences recherchées, voire exigées, pour occuper les emplois disponibles et les compétences des personnes immigrantes, le CIM-RCPI a entrepris de dresser un portrait global de la situation québécoise en matière de reconnaissance des compétences acquises à l’étranger et de proposer des solutions et des actions concrètes pour lever les obstacles auxquels peuvent se buter les personnes immigrantes dans leurs démarches afin d’obtenir un emploi qui soit à la hauteur de leurs compétences.

Même si le CIM-RCPI reconnaît que les actions entreprises en vue de résoudre les difficultés associées à la reconnaissance des compétences ne pourront à elles seules corriger les écarts dans les taux d’emploi, de chômage et de surqualification des personnes immigrantes et des personnes nées au Québec, ses travaux lèvent le voile sur de nombreuses difficultés quant à la reconnaissance des compétences acquises à l’étranger, tant par les ordres professionnels et autres organismes de réglementation que par les établissements d’enseignement et les employeurs. Qui plus est, comme il faut prendre en compte la question de la transférabilité des compétences lorsqu’il est question de mobilité professionnelle d’un territoire à un autre, le CIM-RCPI s’est intéressé aux formations qui servent de « tremplin » à l’emploi au Québec, qu’il s’agisse de formations d’appoint ou manquantes. En effet, les appellations d’emploi, les titres de professions, de métiers – et les compétences qui y sont associées –, de même que le contexte dans lequel ces compétences sont mises en œuvre, peuvent différer du marché du travail local.

Les travaux menés par le CIM-RCPI ont permis de cerner de nombreuses difficultés. Certaines peuvent être attribuées à la faible concertation entre les différents acteurs, incluant le gouvernement; d’autres au partage insuffisant et à l’usage restreint des banques de connaissances et de données; d’autres, simplement à l’absence de données comparables recueillies par les divers acteurs concernés, afin de mieux documenter les problématiques et d’être en mesure d’intervenir de façon ciblée. Une information éparse, inégale, parfois surabondante, parfois incomplète, mal adaptée aux besoins des personnes immigrantes est également source de difficultés, tant pour les

personnes qui souhaitent faire reconnaître leurs compétences que pour les acteurs qui interviennent dans cette reconnaissance. Aussi, comme le profil de compétences, l'objectif professionnel et la situation socioéconomique de chaque individu lui sont propres, l'absence d'aiguillage pour orienter certaines personnes immigrantes vers la démarche qui conviendrait le mieux à leurs besoins particuliers apparaît particulièrement problématique et onéreuse, ne serait-ce qu'en termes de temps et d'argent, tant pour les personnes elles-mêmes que pour le gouvernement et les différents acteurs en cause.

Les travaux du Comité, qui s'inscrivent dans la réforme en profondeur de l'action entreprise par le Québec en matière d'immigration, de participation et d'inclusion, posent les jalons d'une démarche stratégique coordonnée visant à résoudre les difficultés liées à la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes. Le CIM-RCPI a d'ailleurs contribué à l'élaboration de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble, nous sommes le Québec*, par la détermination de moyens d'action qui concourront à résoudre ces difficultés. Des mesures à effet rapide adoptées par le Comité en vue d'améliorer et d'accélérer les processus de reconnaissance des compétences ont également été retenues pour cette Stratégie.

Parallèlement à la mise en œuvre des mesures portées par ses membres, le CIM-RCPI a entrepris d'analyser la reconnaissance des compétences sous l'angle systémique, en prenant pour point focal les personnes immigrantes. Il s'est tout d'abord attaché à illustrer le parcours type des personnes immigrantes qui s'engagent dans un processus de reconnaissance de leurs compétences avec, pour objectif ultime, l'obtention d'un emploi de plein potentiel. Trois avenues ont émergé :

- un premier parcours emprunté pour l'obtention d'une reconnaissance officielle d'études du Québec;
- un deuxième visant l'obtention d'une aptitude légale à exercer une profession ou un métier réglementés;
- et, enfin, un troisième parcours, emprunté en lien direct avec la recherche d'un emploi de plein potentiel et d'un futur employeur.

Sur la base des différentes étapes de ces trois parcours, le Comité interministériel a cartographié⁶ les différents programmes et services gouvernementaux du Québec offerts aux personnes immigrantes et aux acteurs qui reconnaissent leurs compétences. Cette cartographie a permis au Comité d'avoir une vue d'ensemble du soutien gouvernemental actuel. Le Comité interministériel s'est également intéressé à différents programmes et services gouvernementaux offerts ailleurs dans le monde qui pourraient offrir des pistes de solution aux problèmes observés au Québec.

Un diagnostic et des recommandations qui sont le fruit d'une mise en commun des connaissances

Pour être apte à faire ressortir les difficultés auxquelles sont confrontées les personnes immigrantes, et ce, à chacune des étapes des parcours types, et pour que les actions entreprises par ses membres dans le cadre des travaux soient porteuses et efficaces, le Comité a souhaité bénéficier, en plus de l'expertise de ses contributeurs et de la documentation disponible, des observations et idées d'acteurs de première ligne qui interviennent en reconnaissance des compétences des personnes immigrantes. Dix entrevues et quatre groupes de discussion ont ainsi été réalisés⁷. Cette consultation a permis de mieux cerner et comprendre les obstacles auxquels se heurtent les acteurs qui reconnaissent les compétences des personnes immigrantes. Ces obstacles sont le miroir de plusieurs des difficultés auxquelles doivent faire face, en retour, les personnes immigrantes.

⁶ Consulter l'annexe 2 pour voir le schéma du parcours type des personnes immigrantes vers un emploi de plein potentiel.

⁷ Pour connaître l'ensemble des consultations effectuées, voir l'annexe 3.

Les acteurs rencontrés, dont plusieurs intervenaient directement, et ce, depuis nombre d'années, auprès des personnes ayant acquis leurs compétences à l'étranger, ont contribué à documenter les principales difficultés auxquelles elles peuvent se heurter dans leurs parcours, et qui résultent souvent de problèmes de nature systémique. Ces problèmes font en sorte que les processus dans lesquels s'engagent les personnes immigrantes pour se voir reconnaître leurs compétences ne constituent pas un continuum fluide, alors que c'est ce qui est souhaité.

Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, qui coordonne les travaux du Comité, a également collaboré à un sondage mené par le Conseil du patronat du Québec⁸, afin de mieux documenter les obstacles et besoins des entreprises en matière de recrutement et d'intégration en emploi des personnes immigrantes. De son côté, le Conseil interprofessionnel du Québec a mis sur pied un groupe de travail afin de réaliser une enquête sur l'accès des professionnelles et professionnels formés à l'étranger ayant obtenu un permis d'exercer à un premier emploi dans leur profession. Les résultats de cette enquête, tout comme ceux sur la formation collégiale technique du Groupe de discussion mené par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur dans le cadre d'une recherche-action pour soutenir la reconnaissance du parcours scolaire et expérientiel des personnes immigrantes, ont également alimenté ce rapport. D'autres documents pertinents ont servi à nourrir les réflexions du CIM-RCPI : le rapport de la consultation menée par l'organisme Qualification Montréal, intitulé *Reconnaître pour valoriser les acquis et les compétences : vers l'intégration des personnes immigrantes en emploi*; l'étude publiée en 2013 par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, intitulée *Les pratiques de recrutement des entreprises au Québec*; et les nombreux rapports du Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles.

Enfin, le Comité interministériel s'est aussi appuyé dans ses travaux sur les mémoires déposés et les opinions exprimées dans le cadre des consultations publiques « Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion », sur le projet de loi n° 77 : Loi sur l'immigration au Québec, ainsi que sur les documents relatifs à la planification de l'immigration au Québec pour la période 2017-2019.

En marche vers la mise en place de solutions concrètes

Les travaux du CIM-RCPI ont permis de constater que, lorsque les parcours de reconnaissance des compétences dans lesquels s'engagent les personnes immigrantes sont observés de façon systémique et que la personne est placée au cœur des réflexions – dans ses interrelations avec les acteurs qui, au Québec, sont responsables de reconnaître ses compétences –, plusieurs problématiques de nature systémique ou transversales, c'est-à-dire communes aux différents parcours, émergent. En prenant pour cadre de référence les parcours types des personnes immigrantes vers un emploi de plein potentiel et les différentes étapes qui jalonnent ces parcours, il est également possible de déceler, de façon ciblée, les difficultés qui se posent à chacune de ces étapes et qui sont en lien avec chacun des acteurs concernés, y compris le gouvernement. Cette approche méthodologique a permis non seulement au CIM-RCPI de mieux diriger ses actions et de recommander des interventions ciblées, mais elle a aussi permis de circonscrire des axes d'intervention qui pourront guider l'action gouvernementale à venir et engager les différents acteurs concernés, notamment les employeurs, les ordres professionnels et autres organismes de réglementation, les établissements d'enseignement ou encore les syndicats et les organismes partenaires du gouvernement, dont ceux qui soutiennent l'employabilité des personnes immigrantes.

Cela dit, le CIM-RCPI ne prétend pas régler, par la simple force de ce rapport, toutes les difficultés éprouvées par les personnes immigrantes sur le marché du travail québécois. Certaines autres difficultés majeures auxquelles peuvent être confrontées les personnes immigrantes pour participer pleinement à la vie active québécoise et être en mesure de s'épanouir en milieu de travail ont été mentionnées plus tôt. Pensons seulement à la maîtrise insuffisante du français, à la discrimination à l'embauche ou au moment d'accorder des promotions, au racisme et aux préjugés. Il

⁸ Dans le cadre de sa campagne *Prospérité Québec*.

est indéniable que ces problématiques ont un impact sur la situation des personnes immigrantes sur le marché du travail et sur l'obtention d'un emploi de plein potentiel. Toutefois, ce rapport ne saurait se substituer aux actions qui ont déjà cours et qui sont portées par le gouvernement et son réseau de partenaires, ni aux mesures structurantes qu'il s'est récemment engagé à mettre en œuvre, dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble, nous sommes le Québec*.

Pourtant, la question de la maîtrise du français ou de la connaissance du langage propre au métier ou à la profession est intrinsèquement liée à la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes. La maîtrise d'une langue ne constitue-t-elle pas, en effet, une compétence qui permet de faire valoir ses autres compétences ? Elle est également essentielle à la santé et à la sécurité en contexte de formation et en milieu de travail.

Il en est de même pour la question de la discrimination, du racisme et des préjugés. Certains employeurs ont effectivement de la difficulté à évaluer et à reconnaître des compétences acquises dans des contextes qu'ils ne connaissent pas bien. Toutefois, cette absence de repères peut également servir à « déguiser » des préjugés ou des attitudes racistes, et à camoufler un acte de discrimination.

Dans le cadre de ce rapport, les questions en lien avec la maîtrise insuffisante du français, la discrimination et les préjugés ne seront abordées que lorsqu'elles toucheront directement les processus de reconnaissance des compétences.

Le premier chapitre permet de définir ce qu'est la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes. Les trois chapitres suivants sont structurés de la même manière; ils traitent du parcours menant à une reconnaissance officielle d'études du Québec, de l'obtention d'une aptitude légale d'exercer et de l'obtention d'un emploi de plein potentiel. Ils présentent le parcours emprunté par la personnes immigrante ainsi que l'offre de programmes et services gouvernementaux. Chacune des étapes du parcours est ensuite décrite de manière détaillée en cernant les principales difficultés et les pistes de solution, sous la forme de recommandations. Afin de concrétiser les recommandations et les interventions qui ont été ciblées dans le rapport, le gouvernement du Québec proposera un plan d'action pour résoudre les difficultés liées à la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes. Ce plan d'action regroupera des mesures et des moyens d'action concrets pour permettre aux personnes immigrantes d'intégrer rapidement le marché du travail dans un emploi de plein potentiel. Pour mettre en œuvre les moyens d'action proposés, l'engagement des ministères, organismes et partenaires, est nécessaire.

Chapitre 1

Notions et concepts essentiels

Avant de s'aventurer plus loin dans les parcours types empruntés par les personnes immigrantes qui s'engagent dans un processus de reconnaissance de leurs compétences, il importe d'abord de s'assurer d'une compréhension commune des notions et concepts. C'est pourquoi est fait un rapide survol des principales notions et des principaux concepts utilisés, dans le cadre de ces travaux, pour mener à bien les réflexions sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes.

La première section du chapitre servira à expliquer en quoi consiste la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes.

Dans la seconde section, un portrait sommaire de l'immigration au Québec sera dressé, qui devrait permettre au lecteur de mieux comprendre l'ampleur des difficultés auxquelles les personnes immigrantes peuvent se buter dans leurs démarches visant à faire reconnaître les compétences qu'elles ont acquises à l'étranger. Il s'agit ici de toute les personnes immigrantes, sélectionnées ou non, peu importe leur statut d'immigration.

La reconnaissance des compétences des personnes immigrantes

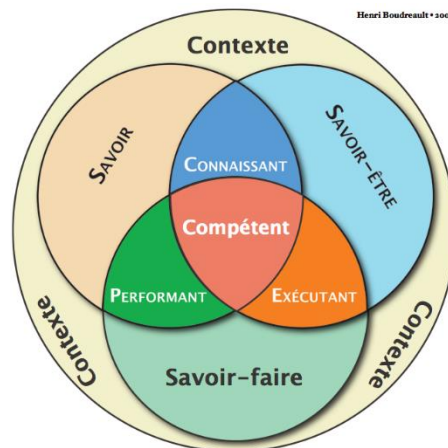
Qu'entend-on par compétence ?

Différentes définitions de ce qu'est une compétence professionnelle coexistent, et ce, dans divers domaines, notamment les sciences de l'éducation, la psychologie du travail ou encore la didactique professionnelle. Toutefois, l'idée que la compétence demeure indissociable des activités par lesquelles elle se manifeste semble faire consensus dans la littérature^e.

Plusieurs approches permettent de décortiquer la notion de compétence professionnelle qui est, règle générale, englobante. L'une d'entre elles, plus classique, renvoie à un système intégré de savoirs (savoir, savoir-être, savoir-faire)^f. La définition proposée par l'Association canadienne de la formation professionnelle illustre bien cette conception : « La compétence professionnelle, c'est la démonstration par un individu qu'il possède la capacité – c'est-à-dire les connaissances (le savoir), les habiletés (le savoir-faire) et les attitudes (le savoir-être) d'accomplir un acte professionnel, une activité ou une tâche conformément à une norme ou à toute autre exigence prédéterminée ».

Dans cette optique, la compétence professionnelle renvoie à une performance observable, qui peut être mesurée. La figure présentée ci-dessous, développée par Boudreault^g, a le mérite de schématiser cette conception d'une compétence professionnelle, et de prendre en compte le contexte de sa mise en œuvre.

Figure 1. Compétence professionnelle



Principaux types de compétences

Certaines compétences s'imposent de plus en plus comme **essentiels**, au 21^e siècle : elles sont utilisées dans toutes les professions et tous les métiers, et nécessaires à l'apprentissage d'autres compétences. Ainsi, Emploi et Développement social Canada a défini neuf compétences essentielles : lecture, rédaction, utilisation de documents (littératie), calcul (numératie), informatique/compétences numériques, capacité de raisonnement, communication orale, travail d'équipe et formation continue⁹. Les compétences interculturelles sont également considérées essentielles par plusieurs¹⁰.

D'autres compétences sont **transversales**, c'est-à-dire qu'elles sont utilisées dans certaines catégories d'emploi, de profession ou métier, ou à l'intérieur d'un même secteur d'activité, par exemple. Elles sont donc, par nature, transférables.

D'autres compétences sont **spécifiques** à la profession ou au métier visé. À titre d'exemple, pour la profession d'ingénieur, six compétences communes ont été déterminées par l'Ordre des ingénieurs du Québec, notamment la « [résolution] des problèmes [en] faisant appel aux sciences appliquées et aux règles de l'art ». Chacune de ces compétences est ensuite décrite en termes de : « connaissances requises » (savoir), « habiletés scientifiques et techniques » (savoir-faire), et « habiletés personnelles et attitudes » (savoir-être)¹¹. L'Ordre des ingénieurs du Québec a également élaboré des profils de compétences pour certains domaines du génie¹².

Acquisition, évaluation et reconnaissance des compétences

Les compétences peuvent être acquises :

- dans un établissement d'enseignement ou de formation professionnelle (cadre formel);
- en milieu de travail par des activités planifiées et structurées (cadre non formel);
- et au quotidien de façon non planifiée (cadre informel).

Elles peuvent être reconnues, en tout ou en partie, pour :

- avoir accès à un programme d'études, ou pour obtenir une reconnaissance officielle d'études (diplôme, attestation, etc.);
- obtenir une autorisation légale d'exercer une profession ou un métier réglementés;
- obtenir un emploi.

⁹ Ces compétences sont utilisées pour réaliser des tâches, et le niveau de complexité de ces tâches est variable d'un métier ou d'une profession à l'autre. Pour une description détaillée, consulter cette section du site Internet d'Emploi et Développement social Canada : www.esdc.gc.ca/fra/emplois/ace/definitions/index.shtml

¹⁰ Comme le mentionne l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) : « L'aptitude à favoriser la discussion de questions difficiles ou cruciales concernant, par exemple, des valeurs, des croyances ou des attitudes entre des personnes faisant partie de groupes culturels différents, de manière à éviter le conflit, constitue [...] une compétence interculturelle nécessaire » (ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE, *Compétences interculturelles, Cadre conceptuel et opérationnel*. Paris. 2013, p.17. [En ligne] <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002197/219768f.pdf>). L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), tout comme l'UNESCO, considère que les coûts associés à une méconnaissance des autres cultures sont très élevés. Il est donc primordial d'investir dans des activités permettant de clarifier, d'enseigner, de promouvoir d'adopter et de soutenir les programmes de compétences globales et interculturelles (ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE, *Compétences interculturelles, Cadre conceptuel et opérationnel*. Paris. 2013, p. 40 [En ligne] <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002197/219768f.pdf>. ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Global competency for an inclusive world*, Paris, 2016, p. 18 [En ligne] <https://www.oecd.org/pisa/aboutpisa/Global-competency-for-an-inclusive-world.pdf>.

L'évaluation et la reconnaissance des compétences peuvent s'appuyer sur des preuves écrites (diplômes, certificats, preuves d'expériences de travail, etc.). Elles peuvent aussi, ou de façon complémentaire, se réaliser sous la forme d'une évaluation écrite ou orale – dont les résultats sont évalués par rapport à un groupe de référence ou à une norme établie –, et par des mises en situation – où l'évaluation porte sur le résultat final, le contexte de réalisation, etc.

La reconnaissance des compétences à l'international

À l'échelle internationale, la reconnaissance des compétences apparaît comme une mosaïque de pratiques qui s'appuient chacune sur une approche, et un cadre juridique et institutionnel particuliers. L'importance accordée à chacun des trois cadres d'apprentissage (formel, non formel et informel) varie d'ailleurs d'un pays à l'autre.

Les moyens mis en œuvre pour évaluer et reconnaître les compétences diffèrent selon les pays, les régions, les acteurs et au gré d'ententes bilatérales et multilatérales. Passant ainsi des cadres généraux de certification¹¹ à des actions concrètes ciblées, les pratiques peuvent avoir une portée internationale, nationale ou locale. Elles peuvent viser l'ensemble des professions et métiers, quelques-uns ou bien un seul.

Les analyses comparatives à l'international doivent donc être marquées par la prudence. Malgré ces différences, les regroupements de pays à partir de certaines tendances peuvent aider à mieux saisir les principales dimensions sur lesquelles il est possible de comparer, par exemple, les différentes pratiques. Selon Lejeune et Bernier^j, deux grandes tendances semblent pour l'instant se dessiner en matière de regroupement, soit : les regroupements basés sur les caractéristiques culturelles affectant la vision de ce qu'est une compétence et les regroupements basés sur les modèles nationaux^k.

¹¹ D'abord mis en place par la Nouvelle-Zélande dans les années 1990, les cadres nationaux des certifications (CNC) apparaissent un peu partout dans le monde. Ces cadres facilitent la validation des compétences acquises en contexte non formel et informel.

Encadré 1

Tendances en matière de reconnaissance des compétences, comparaison internationale (extrait de Lejeune et Bernier)

Caractéristiques culturelles affectant la vision de ce qu'est une compétence

- En France, la compétence peut être perçue comme un savoir, un savoir-faire et un savoir-être développés dans un cadre pédagogique ou professionnel. Les compétences sont alors évaluées sur des bases qualitatives, par des bilans de compétences, par exemple. Cette approche, où l'accompagnement est important, mise sur l'expérience.
- Au Royaume-Uni, une compétence, c'est la capacité à atteindre un résultat. Les compétences sont donc évaluées par rapport à l'atteinte de normes minimales, quel que soit le mode d'apprentissage. Les preuves de compétences sont alors importantes.
- Aux États-Unis, la compétence est plutôt perçue comme un potentiel à réaliser une tâche. Les évaluations sont principalement basées sur des méthodes quantitatives et des tests standardisés.

Modèles nationaux

- Les États-Unis illustrent un modèle qui met l'accent sur le secteur privé. Dans ce modèle, des entreprises privées certifient les acquis. Pour acquérir de la crédibilité aux yeux du public, ces entreprises peuvent adhérer à des organismes d'assurance-qualité.
- Le Royaume-Uni illustre un modèle où les orientations sont dictées par le gouvernement, par exemple par la publication d'une politique ministérielle. La gouvernance peut toutefois être décentralisée et portée par différents paliers, y compris régionaux et locaux.
- La France, la Belgique, l'Italie et l'Espagne illustrent un modèle où le gouvernement travaille en étroite collaboration avec les employeurs, ainsi qu'avec les travailleuses et travailleurs, dans une approche commune et négociée.
- Le modèle illustré par l'Europe mise quant à lui sur les dispositifs internationaux, et sur l'harmonisation des pratiques.

Adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi

L'accès et le partage de l'information sont des variables stratégiques en matière :

- de détermination des besoins de compétences sur le marché du travail;
- d'adéquation formation-emploi; et
- de reconnaissance des compétences.

Les systèmes d'information sur les professions et les métiers performants, bien que complexes à élaborer, ont le potentiel d'établir les liens entre plusieurs sphères du monde du travail et de l'éducation telles que : les chercheurs d'emploi (notamment les candidates et candidats à l'immigration et les personnes immigrantes), les offres d'emploi, les formations (dont les formations d'appoint et manquantes), et les perspectives professionnelles. Information sur

le marché du travail (IMT), un service en ligne d'Emploi-Québec, en représente pour l'heure la forme la plus achevée au Québec¹².

La Commission européenne développe actuellement la deuxième version de sa Classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions (ESCO¹³). L'ESCO a été élaborée pour faciliter la mobilité professionnelle à l'intérieur de l'Union européenne, de même que pour assurer une meilleure adéquation formation-emploi. À l'échelle de l'Union européenne, l'ESCO offre une terminologie commune des emplois, formations, compétences et autres qui, à terme, devrait permettre à tous les acteurs du marché du travail et de l'éducation d'avoir une compréhension commune, ce qui contribuera notamment à décloisonner les marchés du travail des États membres.

Le système d'information américain O*NET est l'un des systèmes d'information les plus innovants et performants. Il est alimenté en continu par des sources d'information qui permettent de déceler les besoins de compétences des employeurs – en fonction du poste, du secteur d'activité, etc. Il permet également d'opérer une adéquation avec la formation et les compétences nécessaires à l'exercice d'une profession ou d'un métier, et ce, dans le contexte du marché du travail local.

Encadré 2

Occupational Information Network (O*NET)

O*NET est qualifié de modèle ontologique de compétences en raison de son « système d'information sur les professions qui repose sur une base de données relationnelle qui décrit les caractéristiques des professions à partir d'un ensemble de descripteurs définis exhaustivement et pouvant être agencés à l'infini sur support informatique, et ce, pour décrire les compétences requises pour exercer un métier donné »^m.

Doté de sa base de données relationnelle (qui permet notamment de cibler les compétences nécessaires à l'exercice de l'emploi visé (poste), et grâce à son interopérabilité avec d'autres systèmes, plateformes et outils, ce système permet même de :

- dresser un bilan des compétences d'une personne;
- trouver les emplois en lien avec les compétences acquises;
- découvrir des emplois alternatifs qui mobiliseraient une grande part des compétences déjà acquises;
- déterminer les compétences à acquérir et les formations en lien.

L'un des intérêts majeurs d'un tel système réside dans le fait qu'il permet de mettre en application la notion de transférabilité des compétences. En effet, non seulement les compétences transversales déterminées sont-elles transférables, mais certaines compétences spécifiques peuvent également être transférables à un autre type d'emploi, voire à une autre profession ou un autre métier, à un autre secteur d'activité ou domaine de pratique, etc.

¹² Des travaux sont menés par le Comité « Information sur le marché du travail (IMT) » et « Information scolaire et professionnelle (ISEP) », coprésidé par Emploi-Québec et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Ce Comité a pour mandat, afin d'atteindre un meilleur équilibre sur le marché du travail : de soutenir la Commission des partenaires du marché du travail dans l'établissement du portrait du marché du travail et dans l'identification des besoins de main-d'œuvre et de formation, ainsi que des compétences offertes et demandées; de favoriser le développement et l'utilisation accrue de l'IMT et de l'ISEP aux niveaux national, sectoriel, régional et local par les acteurs du système d'emploi et de formation.

¹³ *European Classification of Skills/Competences, Qualifications and Occupations*

Transférabilité des compétences acquises à l'étranger

La notion de transférabilité des compétences concerne la mobilité professionnelle d'un emploi à un autre, ou d'un métier, d'une profession à une autreⁿ, ainsi que d'un territoire à un autre, puisqu'elle permet de comparer les compétences acquises à l'étranger (et utilisées dans l'exercice de certains actes professionnels, tâches, activités), à celles nécessaires à l'exercice de la profession, du métier ou du type d'emploi visé sur le marché du travail du territoire d'accueil.

Comme les appellations d'emploi, les titres de professions, de métiers – ainsi que les compétences qui y sont associées – diffèrent d'un territoire à l'autre, et que, même le contexte dans lequel ces compétences sont mises en œuvre varie, la transférabilité est une notion fondamentale lorsqu'il est question de reconnaissance des compétences des personnes immigrantes. En effet, il y a des compétences acquises à l'étranger qui sont transférables sur le marché du travail du Québec. L'enjeu est indéniablement de mieux les reconnaître. D'autres compétences acquises à l'étranger, bien qu'elles puissent être source d'innovation sur le marché du travail québécois, ne sont pas nécessaires à l'exercice de l'emploi visé au Québec et ne sont donc pas, la plupart du temps, prises en compte dans les processus de reconnaissance. Enfin, certaines compétences liées à l'exercice du métier ou de la profession en contexte québécois doivent être acquises (apprentissage de nouvelles connaissances et habilités), notamment la maîtrise du français et du vocabulaire spécialisé, la capacité d'utiliser des technologies différentes de celles employées dans le pays d'origine ou la connaissance des lois et règlements encadrant le secteur d'activité, par exemple.

Pour les personnes immigrantes ayant acquis leurs compétences à l'étranger, la première étape consiste donc à repérer les compétences transférables sur le marché du travail du territoire d'accueil, mais également les compétences à acquérir, le cas échéant, que ce soit pour l'exercice d'une profession ou d'un métier (réglementés ou non) ou pour l'obtention du type d'emploi visé.

Les systèmes d'information sur les professions et métiers performants, les outils d'autoévaluation des compétences (qui permettent aux personnes de signaler elles-mêmes leurs compétences) et les bilans de compétences (réalisés avec le soutien de spécialistes, de conseillères et conseillers en employabilité, etc.) peuvent aider à repérer les compétences transférables. Ces outils facilitent aussi la détermination du titre de la profession ou du métier qui correspond le mieux, sur le marché du travail local, aux compétences qu'une personne a acquises à l'étranger : autrement dit, ils peuvent concourir à la définition d'un objectif professionnel adéquat. Comme les titres de professions et métiers, ainsi que les autres appellations d'emploi, varient d'un territoire à l'autre, et que même les compétences qui y sont associées peuvent varier, il s'agit d'une étape incontournable pour qu'une personne soit en mesure de cerner le parcours dans lequel elle doit s'engager et de cibler les étapes à franchir, les démarches à entreprendre, etc.

L'Immigration au Québec et la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger

Immigration économique

L'immigration économique comprend notamment la sous-catégorie des travailleurs qualifiés dont les candidates et candidats sont sélectionnés afin, entre autres, de répondre aux besoins exprimés par le marché du travail. Par contre, le fait qu'une personne ait été sélectionnée par le Québec parce qu'elle présente de bonnes chances de s'intégrer au marché du travail (pointages élevés aux facteurs structurants de la grille de sélection que sont la formation, l'âge et les connaissances linguistiques) n'exclut pas nécessairement tout risque qu'elle se bute à des obstacles pour faire reconnaître ses compétences¹⁴.

Le diplôme, l'expérience de travail et les connaissances linguistiques d'une personne, évalués aux fins de sélection, ne répondent pas nécessairement aux exigences des autres acteurs qui interviennent en matière de reconnaissance des compétences, qui ont parfois leurs propres exigences. Par exemple :

- aux fins d'immigration, le fait d'obtenir un diplôme dans un domaine où les perspectives de travail sont bonnes (pointage élevé associé au domaine de formation) est valorisé, puisque l'immigration vise notamment à combler des besoins de main-d'œuvre¹⁵;
- pour un ordre professionnel, c'est la sécurité du public qui est essentielle. Une attention particulière sera donc prêtée à tous les aspects associés à la maîtrise de la pratique de la profession, démontrée notamment par le diplôme, une preuve des formations suivies et des expériences de travail;
- pour une université, ce sont notamment le contenu et le nombre d'heures de formation, les résultats académiques, et parfois l'expérience de travail qui sont pris en compte pour l'accès à un programme d'études;
- quant à l'employeur, il cherchera à convertir, dans un langage qu'il connaît, la formation ou l'expérience professionnelle.

Immigration humanitaire et regroupement familial

Ces personnes se butent aux mêmes difficultés que l'ensemble des autres personnes immigrantes formées à l'étranger. Elles se distinguent toutefois par une connaissance généralement moindre du français à leur arrivée au Québec que les personnes de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés. De plus, en raison de leur parcours migratoire, certaines personnes, notamment les personnes réfugiées, peuvent ne plus avoir de preuves documentaires de leurs diplômes et de leurs expériences de travail, ce qui rend plus difficile l'accès au système d'éducation, l'exercice d'une profession ou d'un métier réglementés, et l'insertion en emploi.

Étudiantes et étudiants étrangers

Dans le cadre d'une demande d'admission à un programme d'études, l'établissement d'enseignement doit analyser et comparer la formation antérieure des candidates et candidats avec le système d'éducation au Québec, mais aussi en fonction du programme d'études visé. À l'ordre universitaire par exemple, les outils d'évaluation et de

¹⁴ Consulter l'annexe 4 pour plus de détails sur l'immigration permanente et temporaire au Québec.

¹⁵ Outre les perspectives du marché du travail pour les emplois en lien avec la formation, la liste des domaines de formation prend aussi en considération les données historiques sur l'intégration des personnes immigrantes dans ces domaines. Ainsi, la liste peut n'octroyer aucun point à une formation acquise à l'étranger même si les perspectives sont bonnes pour les diplômés du Québec.

reconnaissance des acquis et compétences et les critères d'admission à un programme d'études peuvent varier d'un établissement à l'autre, voire d'un département ou d'une faculté à l'autre, ainsi que dans le temps.

Travailleuses et travailleurs temporaires

Les travailleuses et travailleurs temporaires bénéficient de la reconnaissance de l'employeur qui les a embauchés. Toutefois, lorsqu'ils souhaitent changer d'emploi et élargir leurs perspectives professionnelles, ils peuvent se buter, comme l'ensemble des personnes immigrantes, à certaines difficultés liées à la reconnaissance de leurs compétences acquises à l'étranger.

Transition de statut

Les personnes immigrantes ayant passé du statut temporaire au statut permanent, malgré les avantages qu'elles ont en raison de leur expérience de travail ou de leur diplôme acquis au Québec, peuvent, elles aussi, éprouver de la difficulté à faire reconnaître certaines compétences acquises hors du Québec.

Chapitre 2

Obtention d'une reconnaissance officielle d'études du Québec

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'étranger¹⁶. Cette différence pourrait s'expliquer en partie par le fait qu'il est plus facile pour les employeurs de reconnaître des compétences acquises (ou à tout le moins évaluées et sanctionnées) dans le cadre d'un système éducatif connu. Elle tient aussi au fait que certaines compétences des personnes immigrantes ne sont pas nécessairement transférables sur le marché du travail local, alors que des compétences nouvelles peuvent être à acquérir. En effet, comme il a été mentionné plus tôt, les compétences exigées ou simplement valorisées par les employeurs peuvent différer d'un territoire à l'autre pour une même profession ou un même métier, voire pour une même appellation d'emploi.

Certaines personnes immigrantes décident d'obtenir un diplôme du Québec comme stratégie pour s'insérer plus facilement sur le marché du travail. D'autres s'engagent dans un parcours scolaire afin d'acquérir seulement les compétences dont elles ont besoin pour intégrer le marché du travail du Québec. D'ailleurs, même dans la sous-catégorie des travailleurs qualifiés, les personnes immigrantes ont tendance à étudier presque autant qu'à travailler¹⁶ au cours de l'année qui suit l'obtention de leur résidence permanente¹⁷. Afin d'obtenir une reconnaissance officielle d'études du Québec, les services de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) disponibles dans plusieurs établissements d'enseignement peuvent s'avérer pertinents pour certaines personnes immigrantes. Ces services, qui varient d'un établissement à l'autre, comme il pourra être constaté au présent chapitre, sont offerts dans trois ordres d'enseignement, soit universitaire, collégial (technique) et secondaire (professionnel). Les étudiantes et étudiants étrangers peuvent aussi bénéficier de ces services.

Toutefois, nombre de personnes immigrantes sont peu familières avec les services de ce genre, qui sont souvent méconnus. Pourtant, une utilisation optimale de ces services, en adéquation avec les profils et objectifs professionnels des personnes immigrantes, pourrait en aider plusieurs à intégrer plus rapidement le marché du travail, dans un emploi qui corresponde à leurs compétences. Il convient de noter cependant que l'offre de programmes de RAC à l'enseignement collégial technique et secondaire professionnel varie selon la région¹⁷. Or, selon les résultats d'une enquête récente commandée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, la décision relative à la région de résidence des personnes immigrantes répondantes avait été prise dans la grande majorité des cas avant leur arrivée au Québec et rares étaient les personnes ayant changé de région de résidence après leur installation initiale. Une meilleure information sur l'offre de services en RAC, de même qu'un meilleur aiguillage des candidates et candidats à l'immigration qui pourraient avoir besoin d'acquérir certaines compétences manquantes, et ce, depuis l'étranger, pourraient ainsi favoriser l'immigration en région.

Les services de RAC au secondaire professionnel et au collégial technique peuvent mener à l'obtention d'une reconnaissance officielle des compétences déjà maîtrisées, permettre l'acquisition des compétences manquantes, et mener à l'obtention d'un diplôme, si c'est le but visé par la personne. D'ailleurs, un des principes fondateurs de

¹⁶ Ce qui peut aussi s'expliquer en partie par le fait que certaines de ces personnes entament une formation d'appoint ou une formation « à la carte » prescrite par un ordre professionnel, en vue d'obtenir leur aptitude légale d'exercer.

¹⁷ La RAC varie également d'une université à l'autre.

la RAC est « [qu'] une personne n'a pas à réapprendre ce qu'elle sait déjà ni à refaire, dans un contexte scolaire formel, des apprentissages qu'elle a déjà réalisés dans d'autres lieux, selon d'autres modalités »^q. Les services de RAC des commissions scolaires et collèges permettent de reconnaître les compétences des personnes, y compris celles acquises dans un cadre informel, et ce, même en l'absence de documents « preuves » – tels qu'un diplôme ou une attestation d'emploi.

Encadré 3

Création des centres d'expertise en RAC

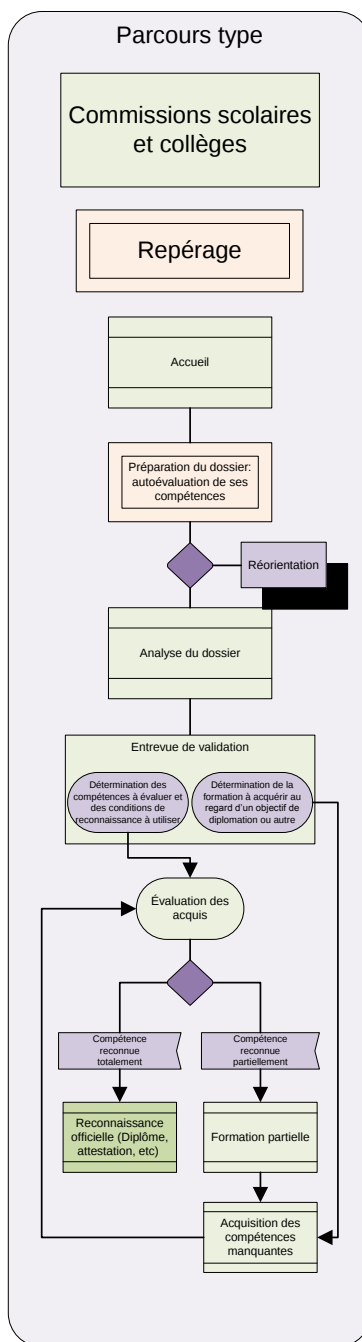
En 2014, des centres d'expertise en RAC (CERAC) ont été mis en place afin de contribuer à l'accroissement de l'offre de services en RAC, à l'amélioration de la qualité des services offerts et au développement de la RAC sur tout le territoire du Québec. À l'ordre secondaire, quatre commissions scolaires reconnues pour leur expertise et leurs excellentes pratiques ont obtenu la désignation de centre d'expertise en RAC à la suite d'un processus de sélection, auquel une commission scolaire a été associée pour soutenir les réseaux anglophone et autochtone. À l'ordre collégial, quatre cégeps ont obtenu la désignation de CERAC.

Pour ce qui est du parcours type en RAC au secondaire professionnel et au collégial technique, bien qu'il y en ait un, il faut tout de même être conscient du fait que « [...] la mise en pratique des étapes de la démarche et le schéma organisationnel qui la soutient peut varier, d'un établissement d'enseignement à l'autre, de même que les ressources qui y sont dédiées »^r. Les centres d'expertise en RAC, mis en place en 2013 et 2014 pour le collégial et la formation professionnelle respectivement, ont notamment pour mandat d'harmoniser les pratiques dans le réseau.

À l'ordre universitaire, la RAC se déploie aux fins de l'admission à un programme d'études et au cours de la formation. Les processus et modalités de reconnaissance varient d'une université à l'autre, voire d'une faculté, d'un département ou d'un programme d'études à l'autre. Toutes les universités ont toutefois adopté des principes d'accessibilité, d'équité et de transparence qui orientent leurs pratiques en matière de reconnaissance des compétences. Les universités ont aussi des règles et des modalités à cet égard; intégrées à la démarche d'admission aux programmes, elles sont publiées en général dans le règlement des études, le règlement des admissions ou dans une politique.

Il n'y a pas de parcours type qui puisse décrire la démarche des personnes immigrantes qui souhaitent faire reconnaître leurs compétences au moment de s'inscrire dans un programme d'études universitaires. C'est pourquoi le parcours type et l'offre de programmes et services gouvernementaux en soutien, qui seront présentés dans les deux premières sections du présent chapitre, concernent uniquement les ordres d'enseignement secondaire (professionnel) et collégial (technique). Néanmoins, la troisième section du chapitre, qui porte sur les principales difficultés qui jalonnent le parcours de reconnaissance des compétences des personnes immigrantes auprès des établissements d'enseignement et sur les solutions proposées pour y remédier, s'intéresse aussi à la reconnaissance des compétences à l'ordre universitaire. Certaines difficultés sont propres à l'ordre universitaire alors que d'autres sont communes aux trois ordres d'enseignement.

Parcours vers l'obtention d'une reconnaissance officielle d'études (diplôme, attestation, etc.)



Le parcours vers l'obtention d'une reconnaissance officielle d'études du Québec, qui se trouve à la droite du schéma de l'annexe 2, concerne les études réalisées aux ordres d'enseignement secondaire (professionnel) et collégial (technique).

À l'exception des programmes de RAC offerts au secondaire professionnel, qui peuvent concourir à l'obtention du certificat de compétence nécessaire à l'exercice d'un métier réglementé de la construction, le parcours type présenté ici ne concerne pas les formations prescrites par un ordre professionnel ou un autre organisme de réglementation en vue d'obtenir un permis d'exercice.

Pendant la période de repérage, les personnes immigrantes doivent d'abord déterminer si un programme en reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) est offert dans leur domaine par une commission scolaire ou un collège. La disponibilité du programme d'études visé, dans la région où une personne immigrante s'est établie, pourra être déterminante dans son choix d'entamer ses démarches ou non. Puis l'étape de l'accueil, à distance ou en personne, permettra aux personnes voulant faire évaluer et reconnaître leurs acquis et leurs compétences de s'informer sur la démarche de RAC, notamment sur les étapes du processus, sur les activités auxquelles elles devront participer et sur les documents qu'elles auront à fournir. Les personnes seront accompagnées d'une conseillère ou d'un conseiller en RAC qui pourra les assister, au besoin, dans la préparation de leur dossier de candidature et les soutenir tout au long de leur démarche. La personne sera accompagnée tout au long du processus par un spécialiste de contenu.

Ensuite, les personnes qui souhaitent entreprendre un processus de RAC devront préparer leur dossier de candidature. C'est à cette étape qu'elles préciseront leurs objectifs. En outre, les personnes feront le bilan de leurs acquis scolaires, extrascolaires et expérientiels en remplissant les fiches descriptives qui correspondent aux compétences qu'elles désirent faire reconnaître. Ces fiches sont des instruments d'autoévaluation. C'est aussi à cette étape que les personnes auront à réunir les preuves à l'appui de leur candidature, y compris leurs bulletins scolaires, leurs relevés de notes, leurs relevés d'apprentissage, leurs diplômes et toute autre attestation de formation, leur curriculum vitae (CV) de même que les documents attestant leurs expériences de travail et autres expériences pertinentes – expériences de bénévolat, par exemple. Puis, elles transmettront le dossier qu'elles ont constitué à l'établissement d'enseignement de leur choix¹⁸.

Au moment de l'analyse du dossier, l'établissement d'enseignement déterminera la pertinence de poursuivre la démarche. Cette étape permet de considérer l'ensemble du dossier de candidature présenté et de préparer l'entrevue de validation. S'il y a lieu, des équivalences pourront être attribuées à la suite de l'analyse des documents scolaires présentés. Si l'analyse du dossier ne justifie pas la pertinence de poursuivre la démarche, la conseillère ou le conseiller orientera la personne vers le service convenant à ses besoins.

Les personnes devront ensuite passer une entrevue de validation menée par un jury composé d'évaluatrices et d'évaluateurs, spécialistes du métier ou de la profession, afin de s'assurer que la présomption de compétences établie par l'analyse de leur dossier demeure justifiée. Au secondaire, c'est à ce moment que sont déterminées les compétences à évaluer ainsi que les compétences à acquérir. Une fois l'entrevue faite, les deux étapes suivantes peuvent se réaliser en parallèle : l'évaluation des compétences censément maîtrisées par la personne et l'acquisition de la formation au regard des besoins cernés : révision, mise à jour, formation partielle ou complète, etc. Au collégial, l'entrevue de validation est un moyen de jauger la présomption de compétences. La détermination des besoins de formation manquante à cette étape est une mesure d'exception. L'évaluation permet aux personnes de faire la

¹⁸ À noter que pour le moment, en ce qui concerne la formation professionnelle, le réseau ne peut reconnaître les acquis académiques des personnes ayant obtenu un diplôme ou toute autre attestation de formation hors du Québec.

preuve de leurs acquis au regard d'une ou de plusieurs compétences du programme d'études et de recevoir une reconnaissance officielle des compétences maîtrisées¹⁹.

Des spécialistes de contenu vont évaluer les compétences des personnes à l'aide du matériel d'évaluation requis. Sur la fiche d'évaluation, pour chacune des compétences, se trouvent des critères d'évaluation et des indicateurs qui permettent aux spécialistes d'analyser le résultat obtenu par une personne par rapport au résultat attendu pour une compétence, et de reconnaître partiellement ou complètement une compétence. Il peut arriver qu'une compétence présumée maîtrisée au moment de l'entrevue ne le soit que partiellement. Dans ce cas, les personnes devront suivre des activités d'apprentissages afin d'acquérir les éléments manquants. Elles seront ensuite redirigées vers l'évaluation à des fins de reconnaissance officielle.

Au secondaire, lorsqu'une personne candidate maîtrise suffisamment la langue d'enseignement, l'acquisition des compétences manquantes peut commencer dès que l'entrevue de validation a eu lieu. Au collégial, cette pratique est une exception. Le besoin de formation porte sur les écarts de compétences au regard des exigences du programmes d'études. Par formation manquante, il est entendu la formation à acquérir pour l'atteinte de l'objectif au regard d'un programme d'études. C'est au spécialiste de contenu de déterminer, en collaboration avec la conseillère ou le conseiller en RAC, les éléments d'acquisition de compétences manquantes et de proposer des choix de modalités d'acquisition de ces compétences.

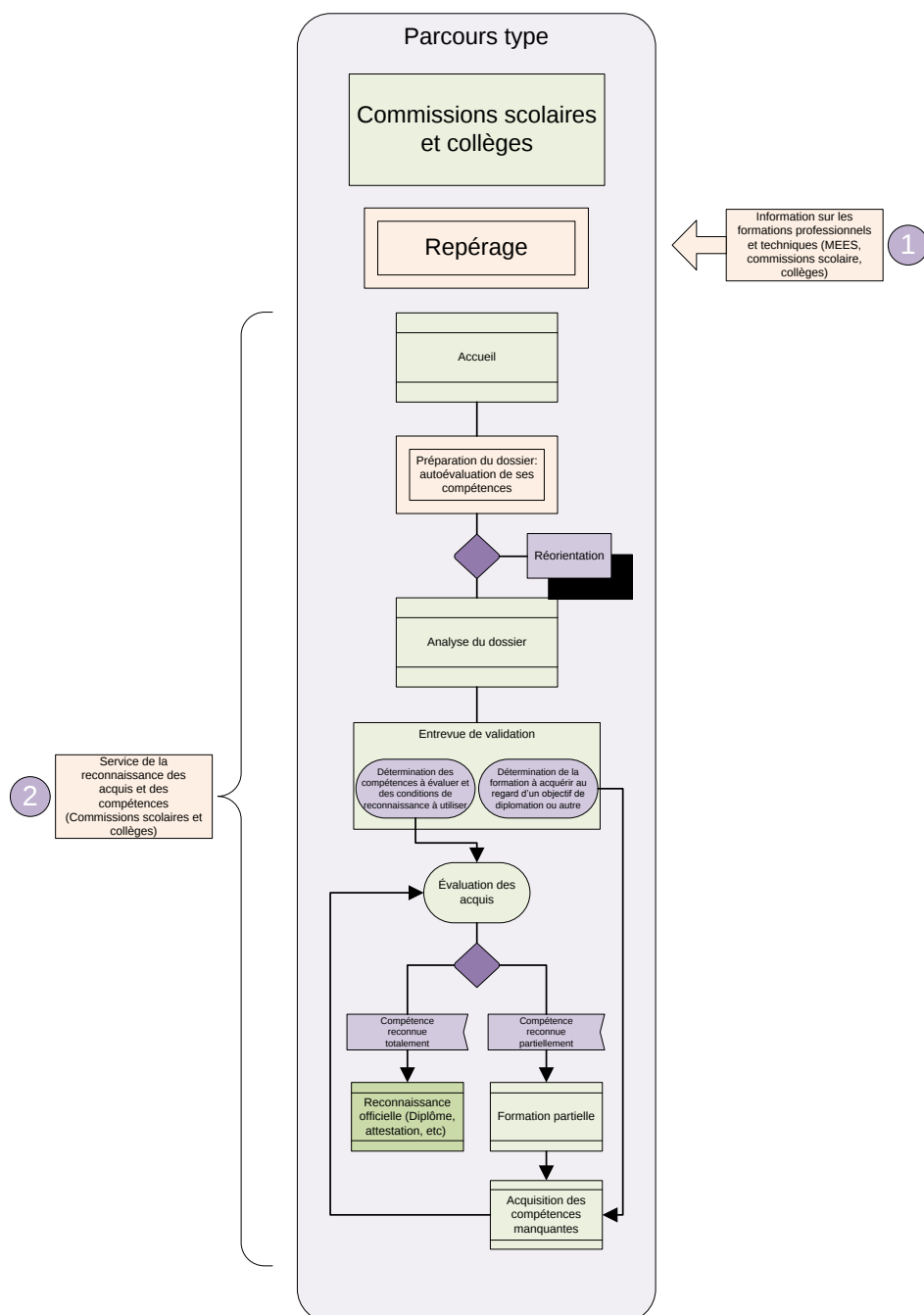
L'acquisition de compétences peut se faire par divers modes d'apprentissage :

- en établissement de formation;
- en enseignement individualisé;
- par des activités de perfectionnement ou de formation sur mesure;
- par une formation autodidacte assistée par une enseignante ou un enseignant;
- par autodidaxie à l'aide de guides d'apprentissages ou autres;
- à distance, à l'aide du matériel pédagogique d'un établissement de formation;
- en ligne, sous la supervision d'un établissement de formation, de façon synchrone ou asynchrone;
- par une formation offerte par l'employeur (le cas échéant);
- par les pairs, etc.

Tout comme les élèves qui suivent une formation dans un établissement, au cours de la démarche de RAC, les personnes reçoivent un document officiel attestant la maîtrise de leurs compétences (relevé des apprentissages, bulletin). Lorsque les personnes maîtrisent toutes les compétences d'un programme d'études, elles obtiennent un diplôme ou une attestation d'études (diplôme d'études professionnelles, attestation d'études secondaires professionnelles, diplôme d'études collégiales, attestation d'études collégiales, etc.).

¹⁹ Il peut toutefois arriver qu'il soit difficile de se prononcer sur le degré de maîtrise de certaines compétences au moment de l'entrevue, ce qui nécessite un traitement particulier.

Offre de programmes et services gouvernementaux en soutien aux étapes du parcours scolaire vers l'obtention d'une reconnaissance officielle d'études



Comme il a été mentionné plus tôt, le parcours en reconnaissance des acquis et des compétences offert dans les établissements d'enseignement et, de ce fait, la cartographie de l'offre gouvernementale de programmes et des services qui s'y rattachent (représentée à la page précédente), vise exclusivement la formation professionnelle et technique puisque, à l'ordre universitaire, les étapes du processus de reconnaissance varient d'une université à l'autre.

- Les personnes immigrantes qui souhaitent entreprendre une démarche de RAC en formation professionnelle ou technique peuvent prendre un rendez-vous individuel avec une conseillère ou un conseiller en RAC, se présenter aux séances d'information offertes par les différents établissements ou s'informer en consultant les sites Internet des collèges, des commissions scolaires ou du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (1).
- Les personnes qui entreprennent une démarche de RAC reçoivent un soutien et un accompagnement personnalisés et bénéficient d'un suivi étroit de leur cheminement tout au long du processus. Il est à noter que cette démarche ne s'effectue pas à temps plein, ce qui permet de tenir compte des besoins particuliers ou encore de respecter certaines contraintes des personnes. Les services de RAC peuvent s'offrir à distance, c'est-à-dire que les activités qui composent les étapes du processus de RAC peuvent être accomplies notamment par visioconférence, clavardage, échange de courriels et de documents ainsi que par Internet (2).
- Dans le cadre de la Mesure de formation de la main-d'œuvre, Emploi-Québec (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale) peut rembourser les frais administratifs liés au processus de RAC qui ne sont pas financés par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Il peut aussi payer aux personnes admissibles certains frais supplémentaires liés à leur participation, selon leur statut. En formation professionnelle, l'accès aux services de RAC est gratuit.

Principales difficultés et pistes de solution

Repérage

Une offre de services peu connue, et ses conséquences...

À l'étape du repérage, il est d'abord nécessaire pour les candidates et candidats à l'immigration, et pour les personnes immigrantes, de déterminer la pertinence de s'inscrire dans une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) auprès d'un établissement d'enseignement. La RAC s'inscrit, est-il important de le rappeler, dans le cadre d'une démarche plus large ayant pour objectif l'obtention d'un emploi de plein potentiel. Pour ce faire, ces personnes doivent avoir la capacité de s'informer suffisamment sur les compétences associées à l'exercice de leur profession ou métier au Québec. Elles doivent être en mesure de trouver les appellations d'emploi qui correspondent le mieux aux compétences qu'elles possèdent et déterminer si elles auront, dans le cadre de leur projet d'immigration, à en acquérir de nouvelles.

Pour aller de l'avant, une fois les besoins cernés, il importe de connaître l'existence des services de RAC, ce qui n'est pas toujours le cas chez les personnes immigrantes. De plus, le système est complexe et, même pour les personnes qui ont l'intention d'entreprendre une démarche de RAC, il peut être difficile de cibler le niveau d'études ou le domaine correspondant le mieux à leurs compétences, afin de s'orienter vers le bon programme et le bon établissement d'enseignement.

Des outils en ligne peuvent appuyer les personnes qui souhaitent entreprendre une partie de ces démarches, par exemple, *Mon plan d'action personnalisé*, destiné aux candidates et candidats à l'immigration sélectionnés par le Québec. Cet outil contribue à informer davantage de personnes sélectionnées par le Québec, depuis l'étranger, sur la possibilité de devoir acquérir certaines compétences requises par l'emploi visé au Québec. Les personnes qui le peuvent sont même invitées à trouver des façons d'acquérir certaines de ces compétences avant leur arrivée. Autrement, elles sont priées de se renseigner sur les formations offertes au Québec. Les personnes qui ont des enfants en bas âge sont également invitées à entreprendre des démarches pour trouver une place en service de garde. En effet, les difficultés d'accès aux services de garde peuvent retarder les démarches d'insertion professionnelle des personnes immigrantes, notamment les femmes, qui souvent ne peuvent pas compter sur l'appui d'un réseau familial et doivent alors prendre en charge leurs jeunes enfants²⁰.

Encadré 4

L'outil en ligne *Mon plan d'action personnalisé*²¹

L'outil en ligne *Mon plan d'action personnalisé* comporte :

- une liste de démarches à entreprendre de manière chronologique dans le pays d'origine et une fois au Québec;
- des fiches thématiques pour noter et organiser l'information à recueillir tout au long du parcours d'intégration. Les fiches comportent des explications, des hyperliens menant à des sites Internet, des aide-mémoires et des outils d'autoévaluation.

²⁰ Une entente est intervenue entre le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et le ministère de la Famille en 2008 pour que la planification des places à contribution réduite dans les centres de la petite enfance tienne compte de la planification de l'immigration.

²¹ L'outil *Mon plan d'action personnalisé* est accessible en ligne à cette adresse :

www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/plan-action-personnalise-dynamique.pdf

Pour ce qui est de l'information disponible en ligne sur les services de RAC au secondaire professionnel et au collégial technique, elle est somme toute répertoriée et centralisée, tandis que chaque université présente l'information sur la RAC sur son site Internet²².

Encadré 5

Site Internet *Mon retour au cégep*

Le site Internet *Mon retour au cégep*²³, mis en ligne en 2015, présente de l'information sur la démarche de RAC au collégial technique, de façon intégrée et intuitive. Le site comprend notamment une section qui présente brièvement les objectifs de la RAC et à qui elle s'adresse, les étapes de la démarche sous forme de parcours, une foire aux questions, des fiches d'adéquation entre les compétences du programme d'études, les compétences acquises en emploi et les exigences du marché du travail – pour soutenir les personnes dans leur choix de programme, mais aussi les conseillères et conseillers en employabilité qui les accompagnent –, ainsi qu'un moteur de recherche qui comprend plus de 150 programmes de RAC offerts dans le réseau collégial.

Il peut toutefois se révéler difficile pour les candidates et candidats à l'immigration, de même que pour les personnes immigrantes, de trouver cette information, surtout si elles ne savent pas : qu'elles pourraient en avoir besoin; que de tels services existent; quoi chercher exactement; etc. La RAC demeure en effet méconnue des personnes immigrantes, et peu de personnes se préparent depuis l'étranger à entreprendre certaines démarches qui pourraient pourtant s'avérer pertinentes, voire nécessaires, pour décrocher un emploi de plein potentiel. Lors de la consultation menée dans le cadre des travaux du Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger, des représentantes et représentants d'établissements d'enseignement ont malgré tout mentionné avoir constaté une augmentation du nombre de demandes d'information depuis l'étranger.

Une fois au Québec, les personnes immigrantes peuvent participer à la session *Objectif intégration*, où de l'information pertinente est donnée, notamment sur certaines démarches à entreprendre en vue de trouver un emploi qui corresponde à leurs compétences²⁴. Toutefois, certaines personnes immigrantes ne participent pas à la session *Objectif intégration* et ne bénéficient donc pas de l'information qui y est transmise²⁵. Qui plus est, les personnes qui animent la session ne sont pas habilitées à déterminer la pertinence pour un individu en particulier dont l'objectif est d'obtenir un emploi de plein potentiel, d'entreprendre un parcours de RAC. Certaines personnes peuvent cependant être dirigées vers les services en employabilité d'Emploi-Québec, où elles pourront ensuite être orientées vers les Services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement (commissions scolaires, ordre secondaire), ou vers un établissement d'enseignement.

²² De l'information sur la RAC au secondaire professionnel et au collégial technique est accessible en ligne sur le site reconnaisancedesacquis.ca/ élaboré par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, ainsi que sur le site www.monretouraucegep.com/ pour ce qui est du collégial technique. Le site qualificationmontreal.com/ présente également de l'information sur la RAC et l'offre de programmes pour l'Île de Montréal. En parallèle, la majorité des établissements qui offrent des services de RAC ont mis en ligne une page Internet à ce sujet, y compris les universités.

²³ Pour consulter le site Internet *Mon retour au cégep*, cliquer sur l'hyperlien suivant : www.monretouraucegep.com/

²⁴ Les personnes peuvent bénéficier d'une information équivalente à l'occasion de leur apprentissage du français ou en utilisant le Service d'intégration en ligne.

²⁵ À noter que l'accès à des services de halte-garderie fait partie des facteurs considérés dans le choix des organismes partenaires du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion qui donnent cette session.

Encadré 6

Services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement (SARCA)

Les SARCA sont un ensemble intégré de services offerts en complémentarité avec les autres services des commissions scolaire et ceux des partenaires. Ils permettent à un adulte, avec ou sans diplôme, de décider d'un projet professionnel ou de formation et de recevoir l'aide pour le réaliser. Ils comportent cinq services : l'accueil, l'exploration des acquis, l'orientation professionnelle, l'information et l'accompagnement.

Des conseillères et conseillers en information et en orientation scolaires et professionnelles peuvent accompagner les adultes dans l'exploration de leurs acquis, leur expliquer la démarche de reconnaissance des acquis, le système scolaire québécois et diriger la personne vers le service de reconnaissance le plus approprié à sa réalité et à ses besoins

Les SARCA représentent un levier et une promotion de la RAC, premières porte d'entrée dans les centres de formation générale des adultes et de formation professionnelle.

D'autres personnes immigrantes se présentent d'elles-mêmes à un centre local d'emploi; elles sont alors orientées vers un établissement d'enseignement. Il peut malgré tout se révéler complexe pour certains agents et agentes d'aide à l'emploi, de même que pour certains conseillers et conseillères en employabilité d'organismes partenaires d'Emploi-Québec, d'aiguiller les personnes formées à l'étranger vers les établissements d'enseignement qui offrent la formation qui répond le mieux à leurs besoins. Certains, en raison d'une méconnaissance des services de RAC, peuvent aussi avoir tendance à diriger les personnes vers des cursus de formation complète.

Encadré 7

Outil de référence sur la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO)

Emploi-Québec a fourni un outil de référence aux agentes et aux agents des centres locaux d'emploi, afin qu'ils puissent diriger plus aisément la clientèle vers le processus de reconnaissance des compétences qui lui convient le mieux, soit vers la RAC ou la RCMO.

Réalisation

- Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a fourni un outil de référence aux agentes et agents d'aide à l'emploi des centres locaux d'emploi pour distinguer et expliquer le cheminement de la demande de l'individu selon qu'il se dirige vers la reconnaissance des acquis et compétences (RAC) ou la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO)

Recommandation

- Explorer la possibilité d'offrir de la formation sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes aux divers intervenants et intervenantes, conseillers et conseillères, agents et agentes et autres acteurs

De surcroît, il arrive que des personnes immigrantes perdent un temps précieux dans leurs démarches pour obtenir un emploi de plein potentiel avant de faire appel aux services en employabilité d'Emploi-Québec et de découvrir qu'elles auront besoin d'entreprendre une formation. D'ailleurs, il y aurait habituellement un écart de temps important entre l'arrivée des personnes au Québec et le début de leur démarche de RAC⁵.

Certaines personnes peuvent décider de se présenter d'elles-mêmes à un établissement d'enseignement, après avoir fait leurs propres recherches. En effet, il n'est pas essentiel pour toutes les personnes immigrantes de se présenter à un centre local d'emploi. Les personnes devraient idéalement être en mesure de se présenter à l'endroit approprié pour y acquérir une formation, si elles ont à acquérir des compétences manquantes, sans obligatoirement avoir à faire appel aux services d'employabilité. En revanche, certaines personnes immigrantes qui choisissent d'abord d'entreprendre une formation au Québec peuvent être admissibles à la Mesure de formation de la main-d'œuvre²⁶ et ainsi bénéficier d'un certain soutien financier d'Emploi-Québec. Il en va de même des services de soutien en employabilité offerts par les divers organismes partenaires d'Emploi-Québec : pour certaines personnes immigrantes, ces services peuvent se révéler essentiels à une intégration réussie au marché du travail et complémentaires à la formation acquise en établissement d'enseignement. Ces services seront décrits plus en détails au chapitre 4. Or, il est possible que certaines personnes immigrantes, qui se présentent d'abord dans un établissement d'enseignement pour y acquérir des compétences manquantes ou pour obtenir une reconnaissance officielle d'études du Québec, ne soient pas au fait de ces possibilités de soutien additionnel.

Enfin, lorsque des personnes immigrantes se présentent dans un établissement d'enseignement, il se peut qu'un service de RAC adapté à leurs besoins y soit offert. C'est l'analyse de leur dossier de candidature qui permettra de savoir s'il est pertinent pour elles de poursuivre leur démarche. Si les personnes n'ont pas été dirigées vers le bon endroit ou si elles ont entrepris de leur propre chef une démarche auprès d'un établissement d'enseignement qui n'offre pas la formation la plus adaptée à leurs besoins, il est possible que certains intervenants et intervenantes n'aient pas le réflexe de les orienter vers un établissement d'enseignement offrant un programme d'études en meilleure adéquation avec leurs objectifs et leur profil professionnels.

Encadré 8

Qualification Montréal

Qualification Montréal est un guichet d'accueil, d'information et d'aiguillage en matière de reconnaissance des compétences. Mis sur pied en janvier 2014, Qualification Montréal réunit les deux services montréalais de référence qui existaient auparavant en RAC, soit Compétences Montréal, qui prenait en charge les demandes des adultes en formation technique, et le Service d'évaluation et de reconnaissance des acquis et des compétences de l'île de Montréal (SÉRACIM), qui accueillait les demandes en formation professionnelle.

Les personnes qui pensent que la RAC aux niveaux secondaire professionnel et collégial technique peut répondre à leurs besoins peuvent se présenter directement chez Qualification Montréal pour être aiguillées vers le ou les établissements d'enseignement qui offrent les programmes d'études adaptés offerts sur l'île de Montréal. Les agentes et agents de centres locaux d'emploi, de même que les conseillères et conseillers en employabilité d'organismes partenaires d'Emploi-Québec, peuvent également y diriger les personnes dont le dossier est particulièrement complexe à analyser, afin qu'elles soient aiguillées adéquatement.

Devant l'abondance d'information, certaines personnes immigrantes empruntent des impasses, multiplient les démarches et perdent temps et argent dans le processus. Il arrive que des candidates et candidats à l'immigration choisissent, par inadvertance, de s'établir dans une région où l'offre de programmes d'études n'est pas adaptée à leurs besoins. D'autres peuvent se retrouver inscrits dans un programme d'études beaucoup moins adapté à leurs besoins qu'un autre offert dans la même région, ce qui peut avoir pour conséquences d'allonger leur période de formation. Pire encore, dans certains cas, la formation n'est pas « suffisante » pour pénétrer le marché du travail,

²⁶ Dans certains cas, la Mesure de formation de la main-d'œuvre permet l'octroi d'une aide financière et le remboursement de frais associés à la participation des personnes immigrantes aux programmes de RAC – au secondaire professionnel et au collégial technique –, lorsque celles-ci sont engagées dans une démarche d'intégration en emploi.

notamment lorsqu'il s'agit d'une formation courte, parce que peu compatible avec les compétences préalablement maîtrisées par ces personnes.

Recommandation

- Rendre accessible un Guichet québécois pour la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes

Par exemple :

- Concevoir un portail québécois pour la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes
- Aiguiller les personnes immigrantes et les candidates et candidats à l'immigration

La reconnaissance des acquis et des compétences, un service mal compris

Des préjugés et des craintes circulent sur la RAC, ce qui aurait pour effet de dissuader certaines personnes immigrantes de s'engager dans cette voie. Par exemple, plusieurs personnes ne savent pas que la RAC peut permettre d'obtenir le même diplôme du Québec que celui qui peut être obtenu dans le cadre d'un programme d'études régulier²⁷. Elles pensent souvent à tort, du moins pour ce qui est des services offerts aux ordres d'enseignement secondaire professionnel et collégial technique, que la formation offerte en RAC est de moins bonne qualité qu'une formation régulière ou qu'elle offre peu de perspectives d'emploi. La différence majeure entre la RAC et un programme d'études régulier réside plutôt dans le fait que la personne n'a pas à réapprendre, en contexte scolaire, ce qu'elle connaît déjà. La démarche de RAC réduit ainsi le temps nécessaire à l'obtention d'une attestation ou d'un diplôme. D'autres personnes ne savent pas, par exemple, que les services de RAC offerts dans les centres de formation professionnelle et les collèges permettent de reconnaître l'expérience bénévole, et qu'une personne qui ne possède pas de preuves écrites de ses compétences peut tout de même se les voir reconnaître officiellement par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

D'autre part, il semble y avoir une certaine confusion entre certains concepts et programmes, tant chez les personnes immigrantes que chez les divers intervenantes et intervenants qui les accompagnent une fois au Québec¹. Les principales sources de confusion sont : la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec délivrée par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO), ainsi que les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) d'Emploi-Québec, et ce, sans compter la complexité qui s'ajoute dans le cas des personnes qui doivent s'orienter d'abord vers un ordre professionnel ou un autre organisme de réglementation.

Recommandation

- Offrir des séances d'information de groupe sur la RAC au sein d'organismes en employabilité et à l'occasion des cours de français, où sont établies la majorité des personnes immigrantes

²⁷ À l'ordre universitaire, la RAC est intégrée aux programmes d'études réguliers, mais elle peut tout de même permettre à certaines personnes de réduire la durée de leur formation.

Accueil

Une information de « première ligne » qui rejoint difficilement les candidates et candidats à l'immigration à l'étranger

C'est à l'étape de l'accueil, à distance ou en personne, dans le centre de formation professionnel, aux Services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement ou le collège de leur choix, que les personnes sont informées sur la démarche de RAC, notamment sur les étapes du processus, sur les activités auxquelles elles devront participer et sur les documents qu'elles auront à fournir. Ces services ne sont toutefois pas accessibles depuis l'étranger²⁸. Les candidates et candidats à l'immigration qui maîtrisent suffisamment le français peuvent tout de même, si elles parviennent à cerner leurs besoins et si elles sont suffisamment renseignées pour savoir qu'il existe des services de RAC, trouver en ligne de l'information pertinente sur la démarche de RAC. À l'ordre universitaire, l'information sur la RAC se trouve en général sur les sites Internet des universités.

Cela dit, les candidates et candidats à l'immigration doivent être suffisamment bien informés pour être en mesure de colliger, dès leur lieu d'origine, les documents qui pourraient leur être utiles dans une démarche de RAC, si cette démarche est adaptée à leurs besoins pour réussir leur intégration au marché du travail du Québec. Or, pour l'heure, comme l'information mise en ligne est essentiellement destinée aux citoyennes et citoyens ainsi qu'aux résidentes et résidents, il semble difficile pour les personnes à l'étranger de commencer à rassembler les documents qui pourraient pourtant leur servir²⁹.

Recommandation

- Concevoir et mettre en ligne des capsules vidéo d'information sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes destinées aux candidates et candidats à l'immigration et aux personnes immigrantes

Préparation du dossier de candidature

Des besoins spécifiques en termes d'accompagnement auxquels certains établissements d'enseignement ne sont pas toujours préparés à faire face

En formation professionnelle et technique, au Québec, les personnes sont accompagnées d'une conseillère ou d'un conseiller en RAC qui pourra les assister, au besoin, dans la préparation de leur dossier de candidature et les soutenir tout au long de leur démarche. À l'ordre universitaire, les conseillères et conseillers en RAC sont moins nombreux.

Les personnes immigrantes, y compris les étudiantes et étudiants étrangers, ont aussi la possibilité de faire reconnaître leurs acquis et compétences dans le cadre du processus d'admission à un programme d'études universitaires ou encore de s'inscrire dans un programme de RAC aux ordres d'enseignement secondaire professionnel et collégial technique³⁰. Afin d'être en mesure d'entreprendre des démarches en vue d'obtenir leurs autorisations d'étudier au Québec, ces candidates et candidats doivent d'abord être admis dans un programme

²⁸ À noter que les personnes qui communiquent, depuis l'étranger, avec des établissements d'enseignement qui offrent des programmes d'études en RAC, réussissent tout de même à obtenir de l'information.

²⁹ Par exemple, dans le cas d'une demande d'exemption de cours à un programme d'études universitaires, il peut arriver que des établissements d'enseignement exigent que les relevés de notes d'études antérieures leurs soient transmis directement par l'université émettrice.

³⁰ Elles devront cependant acquitter les droits de scolarité applicables aux étudiantes et étudiants étrangers, et les autres frais exigés, s'il y a lieu. À la suite d'une démarche de RAC, le diplôme reconnu pour certaines étudiantes et certains étudiants étrangers diplômés du Québec pourrait ne pas satisfaire aux conditions d'admissibilité du Programme de l'expérience québécoise.

d'études. Pour ce faire, ils doivent avoir préparé leur dossier de candidature depuis l'étranger, ce qui signifie qu'ils ont d'abord besoin d'obtenir l'information nécessaire pour les appuyer.

Réalisation

- Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a élaboré un guide de bonnes pratiques d'intervention à distance pour les intervenantes et intervenants en RAC en formation professionnelle

Recommandation

- Mettre en ligne un modèle d'intervention à distance pour la démarche de RAC en formation professionnelle afin d'informer et de rendre davantage accessibles certaines étapes de la démarche (par exemple : soutien à la préparation du dossier de candidature, entrevue de validation, etc.)

En formation professionnelle et technique, c'est aussi à l'étape de la préparation du dossier de candidature que les personnes rempliront des fiches d'autoévaluation en faisant le bilan des acquis qui correspondent aux compétences qu'elles désirent faire reconnaître. Or, l'accompagnement des personnes immigrantes formées à l'étranger peut parfois se révéler particulièrement complexe pour certains conseillers et conseillères en RAC, depuis l'accueil jusqu'à la fin de la démarche, y compris à l'occasion de la préparation du dossier, et ce, pour diverses raisons : par exemple, la difficulté pour la candidate ou le candidat d'obtenir les documents en appui, la détresse psychologique de certaines personnes immigrantes qui découvrent qu'elles doivent faire le deuil de la profession qu'elles exerçaient dans leur pays ou les différences culturelles.

À l'ordre universitaire, les personnes qui se voient reconnaître des compétences doivent tout de même compléter le reste de leur formation dans le cadre du programme régulier afin d'obtenir le diplôme visé. C'est notamment le personnel des services d'accueil, du registraire, du département ou de la faculté, ainsi que les professeures et professeurs qui tenteront de répondre aux questions et d'offrir du soutien.

Dans le cadre de la *Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 Ensemble, nous sommes le Québec*, le gouvernement s'est engagé à :

- Offrir du soutien aux établissements d'enseignement afin de faciliter la démarche de reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes

Réalisation

- Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a élaboré un guide en formation professionnelle ainsi qu'un guide en formation technique, pour soutenir les intervenantes et intervenants en RAC dans l'accompagnement de la clientèle immigrante, et leur offre de la formation

Analyse du dossier

L'évaluation et la reconnaissance des titres académiques obtenus à l'étranger : un exercice souvent complexe, et parfois « lourd à porter » pour les établissements d'enseignement

Au secondaire professionnel et au collégial technique, c'est à cette étape que l'établissement d'enseignement détermine l'admissibilité de la candidate ou du candidat, et que l'analyse de son dossier scolaire peut lui permettre d'obtenir des équivalences pour certains acquis. Or, les pratiques concernant l'admissibilité et l'analyse du dossier scolaire diffèrent d'un établissement d'enseignement à l'autre. Parfois, la réussite de cours préalables est exigée pour l'admission ou bien des personnes peuvent se voir orientées au préalable vers des services de francisation. Dans de rares cas, certains établissements d'enseignement exigent, pour l'admission à un de leurs programmes d'études en RAC, une expérience de travail au Québec d'une durée déterminée. Une telle exigence devrait en tout temps s'appuyer sur des justificatifs solides, puisqu'elle pourrait engendrer des barrières discriminatoires à l'accès à la formation.

Pour ce qui est de l'analyse du dossier scolaire, bien qu'elle soit prévue aux étapes de la démarche de RAC, il peut arriver que certains collèges ne la fassent pas lorsqu'il s'agit de diplômes ou autres attestations de formation obtenus à l'étranger, compte tenu de la complexité et de la lourdeur de la tâche. En ce qui concerne la formation professionnelle, le réseau ne peut pas, pour le moment, reconnaître les acquis académiques des personnes ayant obtenu un diplôme ou toute autre attestation de formation hors du Québec. Force est toutefois de constater que sans analyse scolaire et possibilité de reconnaissance par équivalences, la durée de la démarche risque de s'allonger pour certaines personnes immigrantes, alourdissant au final les coûts du système^u.

Recommandation

- Modifier le Guide de gestion de la sanction des études afin d'être en mesure d'attribuer des équivalences à des compétences des programmes d'études en formation professionnelle à des personnes ayant obtenu un diplôme officiel émis hors du Québec pour lequel le repère scolaire québécois a été déterminé, dans la mesure où la personne peut présenter les contenus de la formation suivie et réussie

Pour ce qui est de l'ordre universitaire, lorsque les personnes s'inscrivent dans une démarche afin de faire reconnaître leurs compétences en vue de leur admission dans un programme, ce sont les départements ou les facultés qui les reconnaissent, et les modalités d'évaluation varient selon les cas. Les personnes pourront se voir reconnaître des compétences par crédits ou équivalence, par exemption ou par substitution d'une activité par une autre jugée plus appropriée. Puisque le degré de reconnaissance peut varier d'une université à l'autre, certaines personnes immigrantes peuvent être appelées à choisir une université plutôt qu'une autre en fonction du parcours le plus rapide vers l'obtention du diplôme. Les universités sont donc autonomes pour décider des normes d'approbation des dossiers : des équivalences peuvent être données en bloc, aussi bien qu'un refus de reconnaissance.

À l'ordre universitaire, les services de RAC se sont grandement développés depuis une quinzaine d'années. Cependant, le personnel des universités peut parfois se trouver désemparé face aux demandes d'information et de soutien des personnes immigrantes. La diversité de l'offre de formation rend parfois difficile la reconnaissance des acquis ou des crédits de candidates et candidats; les règles, les bases et les principes du processus de la RAC à appliquer ne sont pas toujours clairs, ni interprétés de façon constante par les responsables de programmes. De plus, la diversité de provenance des candidates et candidats rend très complexe l'analyse des documents, notamment lorsqu'il s'agit d'évaluer et de comparer, parfois à partir de traductions officielles, des diplômes et des

contenus de cours relatifs à des études effectuées dans un pays où les cursus scolaires, les barèmes de notation et les heures de formation, notamment, sont modulés autrement qu'au Québec.

Recommandation

- Élaborer des outils et consolider les méthodes d'analyse des demandes de RAC à l'ordre universitaire

En effet, l'évaluation d'une formation acquise dans un système éducatif différent peut parfois représenter tout un défi, aussi bien pour les universités que pour les autres ordres d'enseignement. Bien que l'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec ne soit pas exigée par les établissements d'enseignement dans le cadre d'une démarche de RAC, elle est parfois utile pour l'analyse du dossier.

Dans le cadre de la *Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 Ensemble, nous sommes le Québec*, le gouvernement s'est engagé à :

- Délivrer, de façon concomitante, l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec et le Certificat de sélection du Québec, afin d'accélérer les démarches d'intégration en emploi des personnes immigrantes de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés

Recommandation

- Mettre en ligne un outil comparatif des diplômes obtenus à l'étranger³¹

La reconnaissance des acquis expérientiels, peu répandue à l'ordre universitaire

Contrairement à la situation dans les autres ordres d'enseignement, l'évaluation de l'expérience représente un véritable défi pour les universités, à l'échelle canadienne à tout le moins^v. Elle est assez peu répandue, et à géométrie variable selon les universités, en raison des coûts importants qu'elle peut occasionner.

Encadré 9

Service de reconnaissance des acquis expérientiels de la Faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal

Implanté en janvier 2014, le Service de reconnaissance des acquis expérientiels de la Faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal s'inscrit dans la mission d'accès aux études universitaires pour les étudiantes et étudiants aux parcours atypiques et non linéaires. La reconnaissance des acquis tend à encourager la poursuite des études jusqu'à la diplomation, à optimiser les parcours de formation et à favoriser l'accès aux études supérieures.

³¹ Qui permette de comparer les diplômes obtenus à l'étranger à des repères québécois (niveaux d'études et domaines de formation du Québec).

Entrevue de validation

Une démarche personnalisée (où la personne n’a pas à réapprendre ce qu’elle sait déjà, dans un contexte scolaire formel), parfois abandonnée au profit d’une gestion, plus simple, par cohortes

Pour ce qui est de la RAC au secondaire professionnel et au collégial technique, c’est à l’entrevue de validation que les compétences présumées maîtrisées par la candidate ou le candidat à l’analyse de son dossier sont vérifiées, et que les compétences à évaluer sont déterminées, parallèlement aux compétences à acquérir. Généralement de courte durée, ces entrevues peuvent parfois nécessiter plus de temps, par exemple lorsque plusieurs éléments des fiches d’autoévaluation des compétences sont à préciser ou à éclaircir. Il arrive que des établissements d’enseignement consacrent plusieurs heures aux entrevues, essentiellement lorsqu’il est laborieux pour la candidate ou le candidat de démontrer ses compétences, par exemple, en raison de difficultés à s’exprimer en français, de différences d’accents ou d’une méconnaissance du vocabulaire technique du métier au Québec. Dans un même ordre d’idées, il a été suggéré au cours de la consultation que des blocs-notes pourraient être utiles durant les entrevues avec des personnes qui éprouvent de la difficulté à démontrer leurs compétences en français; ils seraient utiles tout autant aux personnes interviewées qu’aux spécialistes de contenu qui les interrogent, leur permettant de communiquer par écrit ou à l’aide de dessins, lorsqu’il y a des éléments à clarifier. Certains établissements d’enseignement ont également commencé à offrir aux spécialistes de contenu concernés par cette étape un accompagnement particulier ainsi que de la formation portant notamment sur la transférabilité des compétences et les différences culturelles^w.

Quelques établissements d’enseignement ont décidé de déterminer des parcours préétablis – les mêmes pour tous, souvent mixtes (évaluation des acquis et cours) –, esquivant ainsi l’étape de validation. Selon le rapport du CERAC du Cégep Marie-Victorin^x :

« La notion de “cohorte de bout en bout” remplace alors celle du concept de démarche individualisée. Cette façon de fonctionner a le mérite d’être facile à gérer, peu coûteuse au plan des ressources humaines. Par contre, elle repose sur l’apriori (sic) que toutes les personnes en provenance de l’étranger ont sensiblement le même profil de compétences, les mêmes acquis scolaires et expérientiels, les mêmes lacunes aussi. Parce que tous suivent le même parcours, certains suivront probablement alors des cours sans en avoir besoin, d’autres auront à démontrer des compétences qu’ils n’ont pas ».

Réalisation

- Le ministère de l’Éducation et de l’Enseignement supérieur a conçu, en formation technique, des grilles destinées aux spécialistes de programmes afin de faciliter l’analyse des fiches d’autoévaluation des compétences remplies par les candidates et candidats en RAC, afin de réduire la durée des entrevues de validation

Évaluation des acquis et formation manquante (ou à acquérir en vue de la diplomation)

À l’ordre universitaire, des occasions rares, mais prometteuses, de faire reconnaître ses compétences en l’absence de preuves écrites

Dans la majorité des universités, l’évaluation et la reconnaissance des acquis se font au moment de l’analyse du dossier d’admission. Les personnes immigrantes qui ne possèdent plus de preuves écrites de leurs acquis scolaires (diplômes, relevés de notes, etc.), comme les personnes réfugiées, par exemple, qui sont dans l’impossibilité de retrouver leurs documents, peuvent donc avoir de la difficulté à bénéficier des services de RAC à l’ordre universitaire.

Toutefois, certaines universités ont conçu d'autres façons d'évaluer et de reconnaître les compétences des personnes, notamment des tests de compétences écrits, des mises en situation, des études de cas. Ces façons de faire sont prometteuses, puisqu'elles permettent aussi d'évaluer et de reconnaître les compétences acquises en contexte de travail, de stage, etc.

Néanmoins, il peut être difficile pour certaines personnes immigrantes de faire la démonstration de leurs compétences par écrit, si elles n'ont pas les outils pédagogiques pour s'y préparer. En effet, les types d'épreuves peuvent varier d'un pays à l'autre. Certaines personnes immigrantes peuvent aussi ne pas maîtriser suffisamment toutes les subtilités de la langue française au moment de passer le test, alors que leur niveau de maîtrise du français est tout de même suffisant pour qu'elles soient admises dans un programme d'études universitaires, et que le « rattrapage » en cours de formation est important. Dans certains cas, ces épreuves peuvent être réalisées au cours de la formation, ce qui peut avoir l'avantage de permettre aux personnes immigrantes de se familiariser avec le type d'examens et d'améliorer leur maîtrise de la langue. Dans de tels cas, cependant, ce n'est qu'après avoir réussi la ou les épreuves demandées que les personnes pourront savoir si elles se voient reconnaître des compétences ou non, alors qu'elles sont déjà engagées dans le programme d'études.

L'évaluation des acquis et la formation manquante au secondaire professionnel et au collégial technique; différentes pratiques qui peuvent influencer sur la durée de la démarche

À l'enseignement secondaire professionnel et collégial technique, c'est à l'étape de l'évaluation que les personnes peuvent faire la preuve de leurs acquis au regard d'une ou de plusieurs compétences du programme d'études et recevoir une reconnaissance officielle des compétences maîtrisées. Les personnes qui ont à entreprendre une formation manquante dans un programme d'études en RAC devront aussi, pour obtenir une reconnaissance officielle des compétences acquises (en partie ou totalement) au cours de cette formation, être ultimement dirigées vers l'évaluation. Différents modèles de pratique ont cours dans les établissements d'enseignement, en ce qui concerne l'évaluation et la formation manquante³².

En effet, dans certains établissements d'enseignement, les personnes ne peuvent entreprendre leur formation manquante qu'une fois terminée l'évaluation des acquis (c'est-à-dire des compétences présumées maîtrisées à la suite de l'entrevue de validation). Alors que l'étape de l'évaluation des acquis peut permettre une prescription de formation manquante plus précise, réduisant la durée de la démarche, l'attente avant de commencer la formation peut également avoir pour conséquence de prolonger la durée de la démarche. Par contre, d'autres établissements d'enseignement permettent d'amorcer simultanément l'évaluation des acquis et la formation manquante, accélérant ainsi le processus. Quoi qu'il en soit, l'évaluation des acquis est une étape qui, en soi, permet de diminuer la durée de la formation manquante, puisque la personne n'a pas à réapprendre les compétences qui lui sont reconnues complètement ou partiellement. Or, il semblerait que certains praticiens et praticiennes en RAC aient pris l'habitude de diriger presque systématiquement les personnes immigrantes en formation manquante plutôt que vers l'évaluation des acquis, pour certaines compétences ciblées³², présumant que ces personnes ne seront pas en mesure de réussir l'évaluation et que ce serait donc une perte de temps pour elles. D'autres, en revanche, font valoir le caractère formateur de l'évaluation, bien qu'il s'agisse avant tout d'un exercice de « certification »; ils ont observé de leur côté que l'évaluation systématique des compétences, à la suite de l'entrevue de validation, permettait, dans bien des cas, de diminuer le temps passé en formation manquante².

Réalisation

- Au collégial technique, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a conçu des outils destinés à l'évaluation des besoins de formation des spécialistes de contenu

³² Cette pratique existe au secondaire, mais elle est exceptionnelle au collégial.

Recommandation

- Inciter les acteurs qui reconnaissent les compétences des personnes immigrantes à réviser, ponctuellement, leurs méthodes de recrutement et de sélection, leurs exigences, examens, méthodes d'entrevue, et façons de faire afin d'éliminer les obstacles systémiques

La nécessité pour certaines personnes immigrantes d'acquérir rapidement des connaissances propres au contexte d'exercice de la profession ou du métier au Québec, afin de réussir leur évaluation

Il est important de souligner que les activités préparatoires à l'évaluation des acquis peuvent être déterminantes dans la réussite de l'évaluation. Il existe en effet une panoplie d'activités préparatoires à l'évaluation qui, lorsqu'elles tiennent compte des besoins particuliers de la clientèle immigrante, peuvent avoir un effet considérable sur leur taux de réussite. D'ailleurs, les activités préparatoires comprennent souvent des formes de « mises à niveau » ce qui, pour les personnes immigrantes ayant acquis leurs compétences dans des contextes différents (autres outils, codes et normes, notamment), peut constituer un élément « formateur » fondamental pour la démonstration de leurs compétences lors de l'évaluation.

Recommandation

- Concevoir des modules de formation préparatoire à distance (utilisation des technologies de l'information et de la communication dans le contexte d'une approche hybride)

Les services de RAC et la formation : un accès et une durée variables selon la région, l'établissement d'enseignement, et le programme d'études

Pour ce qui est de la formation manquante, il faut savoir que bien que les services de RAC soient offerts pour tous les programmes d'études en formation professionnelle, ils ne sont pas généralisés à tous les programmes d'études en formation technique³³. L'offre de programmes d'études en RAC varie aussi d'une région à l'autre, ce qui signifie qu'il est possible qu'une personne immigrante ne puisse trouver aucun programme d'études offert en RAC qui réponde à ses besoins dans la région où elle s'est établie³⁴. Dans ce cas, la personne n'aura d'autre choix, pour acquérir des compétences manquantes en contexte scolaire ou obtenir une attestation ou un diplôme du Québec, que de s'inscrire dans un programme d'études régulier et de compléter toute la formation, même si elle maîtrise déjà certaines compétences du programme. Les services de RAC, dans le cadre de l'inscription à un programme d'études universitaires, varient aussi selon les universités, tel que mentionné en introduction du présent chapitre.

Réalisation

- Au secondaire professionnel et au collégial technique, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur prend désormais en compte, de façon systématique, les données relatives aux personnes immigrantes dans l'élaboration de l'offre de programmes en RAC

Recommandation

- Accroître les services directs en matière de RAC à l'ordre universitaire

³³ À l'heure actuelle, 155 programmes menant à une attestation d'études collégiales sont offerts dans douze domaines. Vingt-six collèges offrent aussi des démarches de RAC menant au diplôme d'études collégiales (p. 24).

³⁴ C'est que les établissements d'enseignement peuvent hésiter à mettre en place un programme d'études lorsque la demande est incertaine, par crainte d'un volume peu élevé d'étudiantes et d'étudiants, qui permettrait difficilement de justifier les coûts d'organisation.

Par ailleurs, certaines commissions scolaires et certains collèges sont plus actifs, reçoivent une clientèle plus nombreuse, et leur organisation fait en sorte que l'acquisition des compétences manquantes est plus rapide. Pour diverses raisons organisationnelles ou autres, le seul mode d'acquisition de la formation manquante dans certains établissements d'enseignement est d'intégrer la personne à un groupe existant, ce qui peut faire en sorte d'allonger le temps nécessaire à la formation, surtout lorsqu'il y a de longs délais avant que les cours prescrits ne soient offerts, par exemple. De plus, certains établissements ne sont pas en mesure d'offrir la formation manquante à des horaires flexibles, c'est-à-dire le soir ou la fin de semaine. Dans d'autres établissements d'enseignement, l'acquisition de la formation manquante peut prendre différentes formes et la formation peut être offerte en différents lieux – formation à distance, formation par les pairs, autodidacte, assistée, etc.

Alors que la grande région de Montréal est plus à même de réunir des cohortes pour des cours réguliers, la création de cohortes devient difficile dans les régions qui subissent une baisse démographique. Ces régions ont cependant élaboré des méthodes innovantes plus souples que les méthodes traditionnelles (cours magistraux) afin d'offrir de la formation individualisée, ce qui ouvre la voie à une plus grande accessibilité de l'offre de formation.

Encadré 10

Projet pilote de RAC intensive

Emploi-Québec a mis sur pied un projet pilote de RAC intensive sur l'Île de Montréal, en collaboration avec Qualification Montréal, trois commissions scolaires, cinq cégeps et le CERAC Marie-Victorin.

Une connaissance du français à parfaire dans certains cas, et un nouvel environnement à apprivoiser

Pour entamer une démarche de RAC, un certain niveau de maîtrise du français est nécessaire³⁵, mais pour entreprendre une formation manquante, un niveau plus élevé est exigé, notamment pour des raisons de santé et de sécurité au travail. Certaines personnes pourront donc se voir prescrire la réussite préalable de compétences en français. Au-delà de ce niveau minimal, certains programmes d'études en RAC proposent une démarche qui favorise une appropriation progressive du français. En effet, selon le rapport du CERAC du Cégep Marie-Victorin (2016) : « [c]ertains programmes comportent, par exemple, une compétence relative au français écrit. En évaluant la compétence, on peut circonscrire assez justement les besoins de chacun et offrir la formation manquante requise. La personne travaille alors spécifiquement ses lacunes avec un spécialiste. La rédaction des productions personnelles fournit un autre lieu propice au perfectionnement des habiletés »^{aa}.

Outre le perfectionnement d'habiletés langagières, c'est l'accompagnement tout au long de la démarche de RAC qui semble faire une différence sur le taux de persévérance des personnes. Cependant, les ressources et les moyens requis pour l'accompagnement sont variables d'un établissement à l'autre^{bb}. Plusieurs personnes immigrantes peuvent, de leur côté, avoir besoin de plus d'accompagnement, ne serait-ce qu'en raison de repères, de façons de faire, de formalités et autres, qui sont différents dans le pays où elles ont acquis leurs compétences^{cc}.

Réalisation

- En formation collégiale technique, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a élaboré des formations en ligne afin de soutenir le perfectionnement des spécialistes des programmes (enseignantes et enseignants) de même que des conseillères et conseillers pédagogiques en reconnaissance des acquis et des compétences

³⁵ À l'exception des établissements d'enseignement anglophones.

Recommandations

- Poursuivre les démarches de recherche et développement en RAC par l'entremise des CERAC en considérant notamment les besoins spécifiques des personnes immigrantes (évolution des outils d'évaluation, pratiques innovantes en reconnaissance des compétences, activités d'apprentissage et modèles d'accompagnement novateurs)
- Promouvoir auprès des établissements d'enseignement de nouvelles pratiques en matière de RAC adaptées aux personnes immigrantes (par exemple : micro-contenus à distance, accompagnement dans un contexte de formation manquante, etc.)

Les diplômes délivrés par les universités québécoises et la formation à acquérir pour les obtenir; une logique différente de la formation manquante aux autres ordres d'enseignement

Pour ce qui est de l'enseignement universitaire, même dans le contexte de la RAC, il faut savoir qu'il ne s'agit pas d'acquérir une formation manquante à proprement parler, mais plutôt d'acquérir la formation nécessaire à la diplomation. En effet, les universités délivrent leurs propres diplômes, dont la valeur repose notamment sur les contenus de formation de chacun de leurs programmes d'études. Autrement dit, la reconnaissance des compétences ne peut se substituer à la réussite d'un programme. En règle générale, un maximum du tiers des crédits d'un programme d'études peut être reconnu.

Ce qui ne signifie pas pour autant que la formation à acquérir pour l'obtention d'un diplôme d'études universitaires au Québec ne puisse comprendre des contenus de formation qui permettent à des personnes immigrantes d'acquérir les compétences qui leur manquaient, par rapport aux exigences du marché du travail du Québec. Pour certaines personnes formées à l'étranger, il peut s'agir d'un « passage obligé » pour pouvoir percer le marché du travail du Québec, alors que pour d'autres, nul besoin de retourner aux études. Certaines personnes immigrantes peuvent aussi, à force d'échouer dans leurs tentatives de trouver un emploi qui corresponde à leurs compétences, opter pour la diplomation comme stratégie d'intégration professionnelle. D'autres peuvent encore choisir, lorsque c'est possible, d'acquérir les compétences manquantes à d'autres ordres d'enseignement (soit collégial technique ou secondaire professionnel). Par contre, les personnes qui font ce choix devraient être sensibilisées au fait qu'une attestation d'études collégiales ou une attestation d'études professionnelles est parfois moins reconnue qu'un diplôme d'études collégiales ou qu'un diplôme d'études professionnelles sur le marché du travail^{dd} et elles devraient donc, afin de maximiser leurs chances d'obtenir un emploi de plein potentiel, également mettre en valeur les diplômes postsecondaires qu'elles ont acquis à l'étranger, en indiquant dans leur curriculum vitae (CV), par exemple, les niveaux et domaines comparables au Québec.

Les stages dans le cadre de la RAC : circonscrits et rares pour l'instant

Enfin, plusieurs intervenantes et intervenants, de même que des conseillères et conseillers en RAC ou en employabilité, mentionnent le besoin d'un stage qui se fait sentir chez certaines personnes immigrantes. Idéalement, il s'agirait d'un stage rémunéré, pour que ces personnes n'aient pas à faire appel à d'autres mesures de soutien financier, ou à s'inscrire dans un programme régulier simplement pour être admissible au programme de prêts et bourses, par exemple. Cependant, les stages ne font actuellement pas partie de la démarche de RAC au secondaire professionnel et au collégial technique, sauf dans le cas de stages plus circonscrits en réponse à des besoins précis, déterminés à l'évaluation des acquis. C'est qu'au Québec, les personnes qui s'inscrivaient « traditionnellement » dans cette démarche avaient déjà de l'expérience sur le marché du travail local et cherchaient par exemple à mettre à niveau leurs compétences, ou à obtenir une reconnaissance officielle en vue de progresser en emploi. Pour les personnes immigrantes, par contre, le stage peut être l'occasion « d'appriivoiser » le marché du travail du Québec, de faire valoir leurs compétences auprès d'un employeur potentiel, de tisser leur réseau professionnel et d'obtenir une première expérience locale en contexte de travail, ce qui constitue un atout lorsque vient le temps de trouver un emploi.

Certains collèges ont d'ailleurs intégré des modalités à leur démarche de RAC, afin d'offrir des stages qui répondent au besoin exprimé par certaines personnes immigrantes, qui souhaitent avant tout que la démarche de RAC leur permette d'obtenir un emploi de plein potentiel^{ee}. Au prochain chapitre, certains moyens d'action proposés par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur pour accélérer l'insertion en emploi des personnes immigrantes et favoriser leur progression en emploi seront présentés.

Réalisation

- Le CERAC du Cégep Marie-Victorin a réalisé, pour le compte du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, une étude sur la reconnaissance des parcours scolaires et expérientiels des personnes immigrantes afin de cibler les actions prioritaires à mettre en œuvre dans le réseau collégial pour optimiser les retombées positives de la démarche de RAC chez les personnes immigrantes

Chapitre 3

Obtention d'une aptitude légale d'exercer

Plusieurs lois encadrent l'exercice d'un certain nombre de professions et de métiers au Québec³⁶. D'abord, le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26) définit le système professionnel québécois. Afin d'assurer la protection du public, il régit la pratique de 54 professions, en précise les conditions d'exercice et confie à chacun des 46 ordres professionnels (liste à l'annexe 5) la responsabilité de surveiller l'exercice de sa profession. Ce contrôle s'effectue notamment lors de la délivrance du permis et de l'inscription à l'ordre professionnel. Le Code donne également à l'Office des professions du Québec un mandat général de coordination et de surveillance. Les ordres professionnels sont autonomes dans l'accomplissement de leur mandat de protection du public, chacun possédant ses propres pratiques administratives.

Encadré 11

Les professions d'exercice exclusif et les professions à titre réservé

Le Code des professions prévoit deux types de professions réglementées : celles d'exercice exclusif et celles à titre réservé. Dans le cas d'une profession d'exercice exclusif, seuls les membres de l'ordre peuvent exercer les activités et porter le titre que la loi leur réserve³⁷. Pour ce qui est des professions à titre réservé, les membres d'un ordre n'ont pas l'exclusivité d'activités professionnelles, sauf pour certaines professions du domaine de la santé. Cependant, l'obligation d'être membre de l'ordre professionnel concerné, qui donne le droit d'utiliser le titre professionnel, figure souvent parmi les conditions d'embauche³⁸.

Les professions d'exercice exclusif ont chacune une loi qui leur est propre³⁹ et qui définit entre autres les activités professionnelles qui sont strictement réservées aux membres de l'ordre.

Par ailleurs, seuls les membres des professions à titre réservé ont le droit d'utiliser le titre professionnel. Cependant, les membres d'un ordre à titre réservé n'ont pas l'exclusivité d'activités professionnelles, à l'exception de certaines professions du domaine de la santé (pour plus d'information, voir l'annexe 6).

³⁶ Il y a notamment le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26), la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre, I-13.3), la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre, F-5), la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (RLRQ, chapitre R-20), et la Loi sur la distribution de produits et services financiers (RLRQ, chapitre D-9.2).

³⁷ Les professions d'exercice exclusif sont au nombre de 28.

³⁸ Il existe 26 professions à titre réservé. Parmi ces professions, 16 se sont vu confier des actes ou des activités qui leur sont réservées en exclusivité, ou en partage avec d'autres professionnels.

³⁹ Les 25 lois particulières confèrent aux membres des ordres qu'elles régissent un droit d'exercice exclusif : <http://www.opq.gouv.qc.ca/lois-et-reglements/lois-professionnelles/>

Aussi, pour enseigner dans un établissement scolaire qui offre l'éducation préscolaire, l'enseignement primaire ou secondaire, il faut être titulaire d'une autorisation d'enseigner délivrée par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur⁴⁰.

Afin d'assurer la sécurité des travailleuses et travailleurs, de même que du public, certaines qualifications professionnelles sont également réglementées. Ainsi, la loi prévoit que les travailleuses et travailleurs ont l'obligation de détenir les certificats de qualification nécessaires pour exécuter certains travaux réglementés⁴¹. Ces certificats sont délivrés par Emploi-Québec et attestent la compétence des travailleuses et travailleurs, ainsi que leur connaissance des techniques et des normes de sécurité.

De plus, afin de s'assurer de la compétence de la main-d'œuvre exerçant une occupation ou un métier réglementés⁴² de l'industrie de la construction, c'est la Commission de la construction du Québec qui délivre les certificats de compétence. Ces certificats attestent que les personnes possèdent les compétences nécessaires pour travailler sur les chantiers québécois⁴³. L'exercice d'autres professions et métiers au Québec peut être soumis à divers décrets et règlements⁴⁴.

Encadré 12

Personnes immigrantes admises au Québec souhaitant exercer une profession ou un métier réglementés

Environ 20 % des personnes immigrantes actives admises au Québec entre 2011 et 2015 sont susceptibles d'exercer une profession régie par un ordre professionnel (16 %), ou une autre profession ou un métier réglementés (4 %)⁴⁵.

Or, les mouvements migratoires internationaux croissants ainsi que la création d'espaces économiques qui prévoient des espaces de mobilité professionnelle ont une incidence sur les pratiques des ordres professionnels et autres organismes de réglementation du Québec. Ceux-ci doivent en effet repenser leurs façons de faire pour être en mesure de répondre aux nouvelles demandes qui leur sont soumises, tout en continuant d'assumer leur rôle premier : la protection du public.

⁴⁰ Aucune autorisation d'enseigner n'est exigée pour enseigner dans les établissements collégiaux et universitaires. Chaque établissement postsecondaire procède à l'embauche de son personnel enseignant et à l'évaluation des compétences selon des règles qui lui sont propres.

⁴¹ Des certificats de qualification sont exigés dans des domaines de travail comme l'eau potable et les eaux usées, les explosifs (boutefeu), le gaz naturel et le propane. La liste complète des domaines qui nécessitent un certificat de qualification est disponible à l'adresse suivante : www.emploiuebec.gouv.qc.ca/entreprises/investir-en-formation/qualification-obligatoire/

⁴² Les métiers sont définis par règlement et les occupations le sont à l'intérieur des conventions collectives de l'industrie de la construction. Il existe au Québec quelque 25 métiers réglementés de la construction et une trentaine d'occupations (les occupations sont des activités de chantier en soutien aux métiers de l'industrie). Parmi les métiers réglementés de la construction, mentionnons ceux de briqueteur-maçon, de couvreur et de chaudronnier. Pour une liste complète, consulter cette section du site Internet de la Commission de la construction du Québec : www.ccq.org/fr-CA/H_AccederIndustrie/H02_Metiers

⁴³ La Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (LRLQ, chapitre R-20), régit une partie seulement des travaux de construction au Québec. Elle prévoit certaines exclusions telles que les travaux de rénovation de logements pour le compte des personnes occupantes ainsi que la pose de gouttières.

⁴⁴ Par exemple, certaines disciplines du milieu financier (Autorité des marchés financiers) ou le métier de conducteur de véhicule lourd, ont des conditions d'admission ou d'exercice déterminées par des exigences réglementaires. Le gouvernement peut également décréter une convention collective pour un métier, une profession, une industrie ou un commerce, qui lie toutes les personnes salariées et tous les employeurs. On compte au Québec 16 comités paritaires qui sont chargés de surveiller et d'assurer l'observation de décrets, et qui ont le droit de rendre obligatoire un certificat de classification pour les personnes salariées exemptées du certificat de qualification professionnelle. La Loi sur les décrets de convention collective (LRLQ, chapitre D-2) relève du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Enfin, plusieurs métiers particuliers sont soumis à divers règlements, par exemple les pompiers, les policiers et les entrepreneurs et entrepreneurs en construction. Les entrepreneurs et entrepreneurs en construction doivent détenir une licence de la Régie du bâtiment du Québec, à moins d'en être exemptés par la loi.

⁴⁵ Profession d'enseignant, métiers réglementés, dont ceux de la construction, ou autre.

Au cours des dernières années, plusieurs initiatives ont été mises de l'avant en vue, notamment, de mieux informer sur les conditions d'accès aux professions et métiers réglementés. Des progrès ont aussi été accomplis du côté des processus de reconnaissance d'équivalence, qui s'appuient de plus en plus sur l'évaluation des compétences plutôt que sur une simple comparaison des diplômes. En 2009, le poste de Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles a été institué. Le Commissaire est notamment chargé de recevoir et d'examiner toute plainte déposée contre un ordre professionnel au sujet des mécanismes de reconnaissance. De nombreuses formations d'appoint destinées aux personnes formées à l'étranger ont aussi été conçues. Enfin, des arrangements de reconnaissance mutuelle ont été conclus entre des organismes du Québec et de la France, qui permettent de faciliter et d'accélérer l'obtention d'aptitudes légales d'exercer, pour les personnes diplômées admissibles sur ces deux territoires⁴⁶.

Toutefois, pour obtenir leur aptitude légale d'exercer leur profession ou métier, plusieurs personnes immigrantes ayant acquis leurs compétences à l'étranger continuent de faire face à de nombreuses difficultés. Bien souvent, leur parcours de reconnaissance est long, complexe et coûteux.

Encadré 13

Entente entre le Québec et la France en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles

Signée en 2008, l'Entente prévoit que les autorités québécoises et françaises, responsables de la réglementation des professions, des fonctions et des métiers, appliquent une procédure commune pour la reconnaissance des qualifications professionnelles et qu'elles concluent des arrangements de reconnaissance mutuelle. Ainsi, en plus d'exercer un attrait pour les travailleuses et travailleurs qualifiés formés au Québec ou en France, l'Entente facilite et accélère l'acquisition d'un permis pour l'exercice d'une profession, d'une fonction ou d'un métier réglementés sur ces territoires.

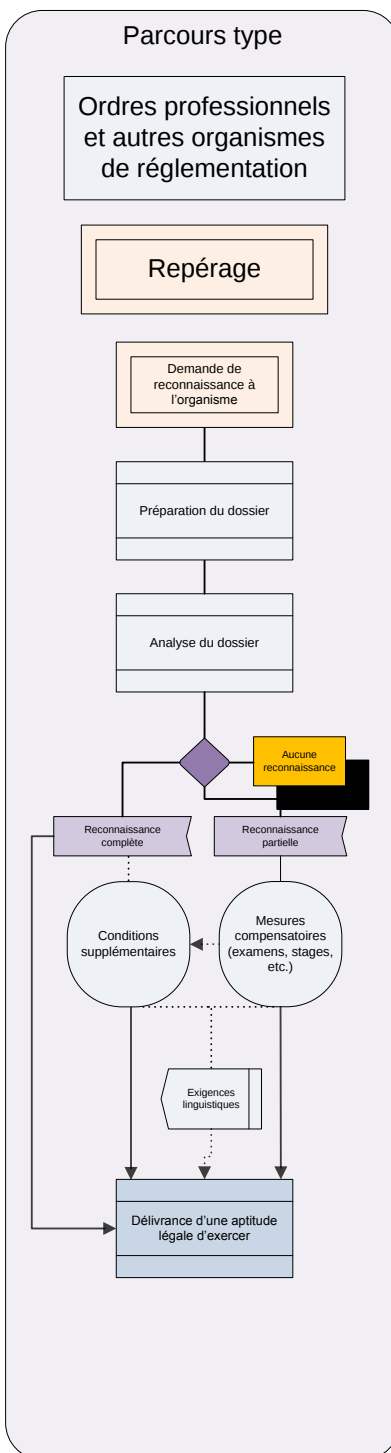
Les arrangements de reconnaissance mutuelle qui ont été signés à ce jour couvrent 80 professions, métiers et fonctions. Au 31 décembre 2015, 2 603 personnes avaient bénéficié, depuis l'entrée en vigueur de l'Entente, des arrangements de reconnaissance mutuelle pour faire reconnaître leurs compétences (2 314 candidates et candidats en provenance de la France et 289 candidates et candidats en provenance du Québec)⁴⁷.

Dans la première section de ce chapitre, il s'agira tout d'abord d'observer le parcours vers l'obtention d'une aptitude légale d'exercer une profession ou un métier réglementés au Québec dans lequel s'engagent plusieurs personnes immigrantes. La deuxième section du chapitre présentera l'offre de programmes et services gouvernementaux en soutien, à l'heure actuelle, aux étapes du parcours vers l'obtention d'une aptitude légale d'exercer. La dernière section servira quant à elle à présenter les principales difficultés cernées, aux différentes étapes du parcours, et à présenter les pistes de solution recommandées par le Comité.

⁴⁶ La liste des arrangements de reconnaissance mutuelle (ARM) signés est disponible à l'adresse suivante : www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/biq/paris/entente-france-quebec/index.html

⁴⁷ Grâce à cette entente, 1 040 infirmières et infirmiers, 317 ingénieures et ingénieurs, 149 médecins, 124 opticiennes et opticiens d'ordonnance, 99 avocates et avocats, 100 travailleuses et travailleurs sociaux, en plus des travailleuses et travailleurs des métiers et fonctions réglementés, ont pu obtenir une aptitude légale d'exercer leur profession, fonction ou métier, au Québec.

Parcours vers l'obtention d'une aptitude légale d'exercer



Selon ce parcours, à l'étape du repérage, les personnes immigrantes ont à déterminer le chemin à suivre pour obtenir une aptitude légale d'exercer la profession ou le métier pour lequel elles étaient qualifiées dans leur pays d'origine.

Dans ce parcours, les personnes doivent alors repérer l'ordre professionnel ou l'organisme de réglementation auquel adresser leur demande de reconnaissance. Dans certains cas, les personnes immigrantes pourront être accompagnées dans leurs démarches, notamment par l'ordre professionnel ou l'organisme de réglementation.

Les pièces à réunir pour la constitution de leur dossier peuvent différer d'un ordre professionnel ou d'un organisme de réglementation à l'autre, mais il s'agit, la plupart du temps, des documents suivants : original des diplômes et toutes autres attestations de formation (ou copies certifiées conformes), relevés de notes, preuves d'expérience de travail, Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec, aptitude légale délivrée à l'étranger, preuve du statut de résident ou de citoyen ainsi que des formulaires dûment remplis. Après avoir réuni les documents requis, les personnes immigrantes pourront déposer leur dossier et acquitter les frais liés à son analyse.

Pour l'analyse du dossier, l'ordre professionnel est tenu de s'appuyer sur les règlements précisant les normes d'équivalence de diplôme et de formation. Ces normes s'appuient sur le nombre d'heures de formation par matière et prennent en compte l'expérience professionnelle pertinente. Par ailleurs, plus de la moitié des ordres professionnels ont élaboré des profils de compétences et des outils d'évaluation qui leur permettent de mieux évaluer les compétences, qu'elles aient été acquises par la formation ou l'expérience de travail.

Pour ce qui est des métiers réglementés, dans le cadre de l'analyse du dossier, les diplômes acquis à l'étranger et l'expérience des personnes, basée sur un dossier des expériences acquises à l'étranger, peuvent aussi être considérés pour évaluer l'aptitude d'une personne immigrante à passer un examen. Si, après l'analyse de leur dossier, les personnes ne répondent pas à toutes les exigences déterminées par les organismes de réglementation (reconnaissance partielle), elles seront dirigées vers le réseau scolaire pour s'inscrire, si elles le souhaitent, dans une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences en vue de l'obtention du diplôme demandé. On utilise dans ce cas le terme « reconnaissance des acquis et des compétences », qui fait référence aux services élaborés par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur⁴⁸).

Après l'analyse du dossier, les ordres professionnels peuvent reconnaître complètement ou partiellement les compétences des personnes formées à l'étranger. Lorsque la reconnaissance est partielle, des mesures compensatoires, telles que la réussite d'un examen, d'un stage, d'une formation d'appoint ou de toute autre formation scolaire prescrite « à la carte », sont exigées et formulées dans une prescription de formation. Les personnes qui le désirent s'engagent alors dans la réalisation de la mesure compensatoire qui leur est prescrite. Lorsque cette mesure est réussie ou lorsque la reconnaissance est complète, des conditions supplémentaires, exigées de toute personne, indépendamment de son lieu de formation, peuvent être imposées (par exemple, des stages ou des examens). Les ordres professionnels ont consenti bien des efforts dans la mise en place d'outils pour lever les obstacles en matière de reconnaissance des compétences des personnes immigrantes (voir à ce sujet, l'annexe 7).

Il en est de même pour les organismes de réglementation des métiers qui exigent, la plupart du temps, une période d'apprentissage et la réussite d'un examen de qualification. Dans certains cas, l'expérience professionnelle des candidates et candidats à l'exercice d'un métier réglementé peut leur permettre d'obtenir directement leur

⁴⁸ Même si la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) a une histoire et participe d'une certaine tradition qui remonte à la fin des années 1970, c'est en 1984, dans son Énoncé d'orientation et son Plan d'action en éducation des adultes, que le gouvernement du Québec va plus loin et décrit la reconnaissance des acquis comme un service distinct de celui de la formation. Cette initiative gouvernementale marque les débuts de la période d'implantation des divers services de RAC dans le milieu de l'éducation.

autorisation d'exercice sans avoir à compléter une période d'apprentissage, à condition d'avoir réussi l'examen de qualification⁴⁹.

Cela dit, il est possible que des personnes immigrantes qui souhaitent exercer une profession ou un métier réglementés n'obtiennent pas de reconnaissance d'équivalence. Ces personnes devront alors choisir une profession connexe, une autre activité, se mettre en quête d'un emploi ou retourner aux études pour refaire la formation complète afin d'obtenir un diplôme du Québec.

À ces étapes, s'ajoute ensuite, pour les professions régies, l'examen de français de l'Office québécois de la langue française. En effet, « [les] ordres professionnels ne peuvent délivrer de permis qu'à des personnes qui ont de la langue officielle une connaissance appropriée à l'exercice de leur profession »⁵⁰. C'est le service de l'évaluation du français pour les ordres professionnels de l'Office qui a la responsabilité de l'évaluer, au moyen d'un examen. Au terme de cette démarche, les personnes immigrantes se verront délivrer une aptitude légale d'exercer leur profession ou leur métier réglementé au Québec⁵¹. Elles s'engageront alors dans la recherche d'un emploi leur permettant d'atteindre leurs objectifs de carrière.

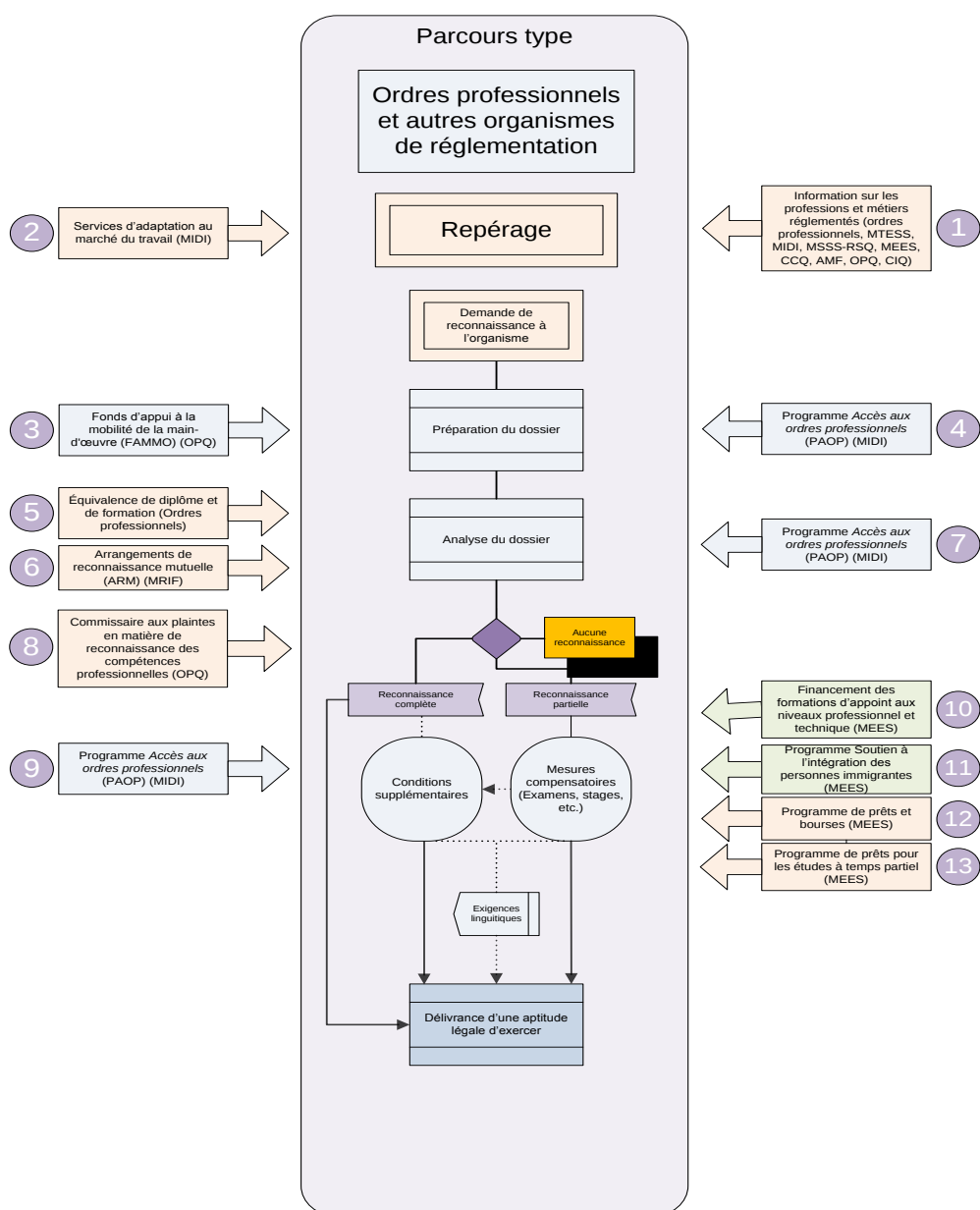
⁴⁹ Pour certaines qualifications réglementées par Emploi-Québec, la réussite d'une formation théorique est aussi exigée pour être admissible à l'examen de qualification. En ce qui concerne les métiers réglementés de la construction, l'attestation de réussite du cours *Santé et sécurité sur le chantier de construction* est toujours exigée pour être admissible à l'examen de qualification provinciale. Les personnes qui souhaitent exercer une occupation réglementée de la construction n'ont pas à réussir l'examen de qualification provinciale, ni à compléter une période d'apprentissage en emploi. Pour certaines occupations, la candidate ou le candidat doit cependant satisfaire à des conditions d'admission particulières. Ces personnes doivent toutefois réussir le cours *Chantiers, équipements et organismes*. Le nombre annuel de places disponibles à ce cours est déterminé par la Commission de la construction du Québec en fonction d'un processus d'estimation des besoins de main-d'œuvre réalisé par les représentantes et représentants des employeurs ainsi que des travailleuses et travailleurs de l'industrie. Le nombre de places ainsi que les conditions d'admissibilité sont publiés dans les journaux une fois par année. Le choix des candidates et candidats est effectué par tirage au sort.

⁵⁰ Une personne est réputée avoir cette connaissance si elle a suivi, à temps plein, au moins trois années d'enseignement de niveau secondaire ou postsecondaire offert en français; elle a réussi les examens de français langue maternelle de la quatrième ou de la cinquième année de l'ordre secondaire; à compter de l'année scolaire 1985-1986, elle a obtenu au Québec un certificat d'études secondaires. Dans les autres cas, une personne doit obtenir une attestation délivrée par l'Office québécois de la langue française ou détenir une attestation définie comme étant équivalente par règlement du gouvernement (RLRQ, chapitre C-11, art. 35).

⁵¹ À noter que, dans certains cas d'exception, même si toutes les étapes du parcours ne sont pas réussies, les ordres professionnels peuvent délivrer un permis d'exercice restrictif temporaire ou permanent.

Offre de programmes et services gouvernementaux en soutien aux étapes du parcours vers l'obtention d'une aptitude légale d'exercer

Le schéma ci-dessous permet de situer les programmes et les services gouvernementaux offerts à différentes étapes du parcours vers l'obtention d'une aptitude légale d'exercer.



- Les personnes immigrantes qui se destinent à l'exercice d'une profession ou d'un métier réglementés peuvent obtenir de l'information auprès du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (guide Apprendre le Québec, séance d'information sur le Québec à l'étranger, déclaration d'une candidate ou d'un candidat exerçant une profession ou un métier réglementés), auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, du ministère de la Santé et des Services sociaux — Recrutement Santé Québec, des ordres professionnels, de l'Office des professions du Québec, du Conseil interprofessionnel du Québec, de la Commission de la construction du Québec et de l'Autorité des marchés financiers, notamment par le truchement de leurs sites Internet (1).
- Les services d'adaptation au marché du travail du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion offrent également de l'information à l'intention des personnes immigrantes sur l'accès aux professions et métiers réglementés et sur l'importance d'entamer les démarches depuis l'étranger (Service d'intégration en ligne à l'intention des personnes immigrantes, session *Objectif intégration*, cours de français en ligne ou en présentiel) (2).
- Les ordres professionnels ont mis en place des processus normés d'équivalence de diplôme et de formation destinés aux personnes formées à l'étranger (5).
- L'Entente entre le Québec et la France en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles (6), relevant du ministère des Relations internationales et de la Francophonie, se traduit par la signature d'arrangements de reconnaissance mutuelle (ARM) entre les autorités compétentes en France et au Québec qui peuvent faciliter et accélérer, pour les personnes formées en France et répondant aux conditions d'admissibilité d'un ARM, l'obtention d'une aptitude légale d'exercer leur profession, métier ou fonction.
- Le programme *Accès aux ordres professionnels* (4) (7) (9) du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion permet d'offrir du soutien aux ordres professionnels et à d'autres organismes pour concevoir des outils et mesures visant à faciliter l'obtention d'une aptitude légale d'exercer par les personnes immigrantes formées à l'étranger. Ces outils sont opérants à trois étapes du parcours.
- À l'exception des projets admissibles au programme *Accès aux ordres professionnels* du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, le Fonds d'appui à la mobilité de la main-d'œuvre (FAMMO) (3), administré par l'Office des professions du Québec, permet aussi de soutenir des projets des ordres professionnels et des autres organismes de réglementation des métiers en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles.
- Le Commissaire (8) intervient auprès des ordres professionnels, de l'Office des professions du Québec ou d'autres acteurs concernés. Ses fonctions, prévues par la loi⁵², sont : l'examen des plaintes des personnes contre un ordre professionnel qui concernent les mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles mis en place au sein de l'ordre; la vérification des mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles dans les processus d'admission des ordres professionnels; et le suivi de l'évolution des mesures prises par l'Office pour favoriser la collaboration entre les ordres professionnels et les établissements d'enseignement relativement à l'offre de formation et aux stages exigés par les ordres dans le cadre de la reconnaissance des compétences professionnelles des personnes formées hors du Québec.
- Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur finance les formations d'appoint en formation professionnelle et technique (10). Ces formations permettent aux personnes immigrantes formées à l'étranger de suivre des cours d'appoint afin de remplir les conditions imposées par un ordre professionnel.
- Le Programme Reconfiguration de l'offre de formation (11) du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur prévoit des sommes permettant de soutenir financièrement les universités afin qu'elles puissent offrir un programme de formation d'appoint.

⁵² Code des professions (RLRQ, c.C-26)

- Le Programme de prêts et bourses (12) et le Programme de prêts pour les études à temps partiel (13) du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur permet de soutenir financièrement les personnes immigrantes admissibles qui doivent compléter une formation d'appoint ou une formation scolaire prescrite « à la carte » par un ordre professionnel en vue d'obtenir leur permis d'exercice. Dans certains cas, la Mesure de formation de la main-d'œuvre peut permettre au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de défrayer certains frais associés à la participation à une formation d'appoint ou à de la formation manquante de niveau professionnel et technique, lorsque les personnes sont engagées dans une démarche d'intégration en emploi nécessitant l'obtention d'une aptitude légale d'exercer.

Principales difficultés et pistes de solution

Repérage

Les candidates et candidats à l'immigration et les personnes immigrantes formées à l'étranger ont la responsabilité de s'informer sur les conditions d'accès à la profession ou au métier réglementé qu'elles souhaitent exercer au Québec. Elles doivent pour cela être informées adéquatement et en temps opportun de ces conditions. Or, dans bien des cas les personnes immigrantes ne parviennent pas à se faire une idée claire des étapes qu'elles auront à franchir (nombre d'examens à réussir, formation à acquérir, stage à réaliser, etc.), de la durée du processus et des coûts associés à ces démarches.

Les différences d'appellations de professions et métiers : sources de confusion

Les candidates et candidats à l'immigration, de même que les personnes immigrantes (particulièrement les personnes nouvellement arrivées) peuvent éprouver de la difficulté à s'adresser au bon interlocuteur en raison des différences dans l'appellation des titres de professions et de métiers entre les pays. Cette situation complique aussi la tâche des acteurs œuvrant à la reconnaissance de leurs compétences ainsi que des conseillères et conseillers en emploi qui les accompagnent. Cette confusion amène bien souvent les personnes à frapper aux mauvaises portes et à perdre un temps précieux dans leurs démarches. De longs délais peuvent ainsi s'ajouter aux démarches d'insertion en emploi si les personnes ont, bien malgré elles, mal dirigé leurs recherches en vue de se préparer à prendre part à la vie active au Québec.

Encadré 14

Collaboration entre les ordres professionnels – Transfert de dossiers

Dans certains cas, les compétences associées à l'exercice d'une profession ou d'un métier dans un pays peuvent mener à l'exercice d'une autre profession ou métier au Québec. Il n'y a qu'à penser à la profession de pharmacien : dans certains pays, les compétences mobilisées pour sa pratique ou acquises en formation peuvent s'apparenter davantage à celles requises pour exercer la profession de chimiste au Québec. Dans le domaine de la santé et des services sociaux en particulier, le partage des responsabilités entre les différents corps d'emploi peut varier de façon substantielle d'un pays – voire d'un territoire ou d'une législation à l'autre. Certains ordres professionnels, dont l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec et l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec, ont établi une collaboration dans le transfert de dossiers afin d'accélérer les démarches de reconnaissance des compétences des candidates et candidats à ces professions.

Des lacunes sur le plan de l'information et de l'incitation à entamer ses démarches depuis l'étranger

Le système de sélection à points sur lequel s'appuie la sélection des personnes immigrantes (travailleuses et travailleurs qualifiés) permet d'accorder plus de points aux candidates et candidats qui détiennent déjà une aptitude légale d'exercer une profession ou un métier, y compris un permis restrictif, ou qui sont admissibles à un arrangement de reconnaissance mutuelle. Or, bien que peu de personnes formées à l'étranger puissent obtenir leur aptitude légale d'exercer avant l'arrivée (plus de la moitié d'entre elles doivent réussir des mesures compensatoires au Québec), certaines démarches peuvent être amorcées depuis l'étranger.

Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion fournit actuellement de l'information aux personnes immigrantes sur les professions et métiers réglementés au Québec et incite les candidates et candidats à

l'immigration à entreprendre leurs démarches auprès des organismes de réglementation avant même leur arrivée. Son site Internet présente plusieurs fiches d'information générale comportant des hyperliens vers les sites des différents ministères et organismes responsables. Qui plus est, ce sujet est abordé dans la session *Objectif Intégration*, donnée par des organismes partenaires, dans le Service d'intégration en ligne, accessible depuis l'étranger, ainsi que dans les cours de français offerts par le Ministère, en classe et en ligne. Enfin, plusieurs sections du site Internet présentent de l'information sur les particularités du marché du travail québécois et sur les perspectives professionnelles⁵³.

À noter également que les candidates et candidats à l'immigration de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés qui souhaitent exercer une profession ou un métier réglementés au Québec doivent signer une déclaration dans laquelle ils reconnaissent que les conditions d'obtention d'une aptitude légale d'exercer ont été portées à leur attention et que l'obtention d'un Certificat de sélection du Québec ne garantit aucunement l'obtention de l'aptitude légale. Malgré cela, et même si le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion les informe de la portée réelle de l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec qu'il délivre, les personnes immigrantes pensent fréquemment que celle-ci fait office d'équivalence; elles se rendent compte une fois arrivées au Québec qu'elles doivent faire reconnaître leurs compétences auprès d'un organisme de réglementation. Or, l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec est un avis d'expert, émis à titre indicatif afin de comparer des diplômes acquis à l'étranger à des niveaux et domaines de formation au Québec. Une perception erronée de ce qu'est l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec peut contribuer à retarder l'amorce de démarches d'insertion professionnelle efficaces.

Encadré 15

Expérience Globale Ontario

*Experience Globale Ontario*⁵⁴ est un centre qui offre des renseignements aux personnes immigrantes sur la manière dont elles peuvent obtenir leur aptitude légale d'exercer des professions et métiers réglementés en Ontario. Ce centre donne des services aux personnes immigrantes, ainsi qu'aux organismes partenaires du gouvernement de l'Ontario qui interviennent auprès de ces personnes.

Les services offerts par courriel, par téléphone et en personne comprennent :

- de l'information sur les professions et métiers réglementés, ainsi que sur les organismes de réglementation;
- des webinaires sur l'obtention du permis d'exercer dans certaines professions réglementées;
- des séances de formation et des présentations de groupe;
- des programmes de mentorat et de stages;
- de l'information sur les programmes de formation linguistique en anglais et en français et sur l'évaluation des titres de compétence.

Les webinaires, par exemple, permettent aux personnes de s'informer depuis l'étranger sur les professions d'ingénieur, de comptable, d'enseignant, d'éducateur de la petite enfance, de travailleur social ou de technicien en travail social, ainsi que sur des métiers réglementés en Ontario.

Le centre travaille également avec le *Programme canadien d'intégration des immigrants* (PCII) pour aider les candidates et candidats à l'immigration à mieux préparer leur projet d'immigration. Le PCII offre des ateliers d'orientation d'une journée et des séances de préparation au projet d'immigration dans plusieurs villes du monde, ainsi que des conseils en ligne.

⁵³ Des liens renvoient notamment vers l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec.

⁵⁴ Pour consulter le site Internet d'Expérience globale Ontario, cliquer sur l'hyperlien qui suit: <http://ontarioimmigration.ca/fr/geo/index.htm>

Dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble, nous sommes le Québec*, le gouvernement s'est engagé à :

- Veiller à la mise en ligne de l'information, à l'exploitation des réseaux sociaux et à la concertation des partenaires en matière de reconnaissance des compétences pour bien soutenir les personnes immigrantes formées à l'étranger et les employeurs
- Offrir le Service d'intégration en ligne et la Francisation en ligne aux personnes résidentes temporaires

Pour mieux informer les personnes immigrantes, et ce depuis l'étranger, sur le système professionnel québécois et sur l'accès aux professions et métiers réglementés :

Réalisations

- Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion a enrichi le contenu lié à la reconnaissance des compétences diffusé dans le cadre des séances d'information aux candidates et candidats à l'étranger et créé de nouvelles séances thématiques portant sur les secteurs professionnels les plus en demande au Québec
- Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion voit à enrichir les contenus du Service d'intégration en ligne, de la Francisation en ligne, et de la session *Objectif Intégration*
- En collaboration avec le ministère de la Santé et des Services sociaux — Recrutement Santé Québec du ministère de la Santé et des Services sociaux, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion a élaboré une nouvelle séance d'information en ligne sur le secteur de la santé avec un volet particulier sur les démarches d'accès aux ordres professionnels

Recommandations

- Renforcer l'efficacité des outils *Mon plan d'action personnalisé* et *Mon objectif professionnel*
- Élaborer des webinaires destinés aux candidates et candidats à l'immigration à l'étranger, de même qu'aux personnes immigrantes, sur l'accès aux professions et métiers réglementés les plus en demande au Québec
- Concevoir et mettre en ligne des capsules vidéo d'information sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes destinées aux candidates et candidats à l'immigration et aux personnes immigrantes

Pour que davantage de candidates et candidats à l'immigration entament depuis l'étranger leurs démarches pour l'obtention du permis d'exercer leur profession au Québec :

Recommandation

- Inciter les candidates et candidats à l'immigration à entreprendre leurs démarches pour se voir reconnaître leurs compétences depuis l'étranger à l'aide du nouveau système de gestion de la demande d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt

Par exemple :

- Parmi les personnes se destinant à l'exercice d'une profession régie par un ordre professionnel, inviter en priorité à déposer leur demande d'immigration au Québec les candidates et candidats ayant obtenu une reconnaissance partielle ou complète

Les candidates et candidats à l'immigration seraient ainsi mieux informés sur les étapes à franchir pour exercer leur profession au Québec. Une partie de leurs démarches aurait été complétée depuis l'étranger et elles auraient le temps de mieux se préparer aux étapes à venir.

Alors que chaque organisme de réglementation est responsable d'informer les candidates et candidats formés à l'étranger sur l'accès à la profession ou au métier au Québec⁵⁵, les modalités de délivrance de l'information et la qualité de celle-ci varient d'un organisme à l'autre. Certains acteurs livrent de l'information uniquement par le truchement de leur site Internet (documents papier, capsules vidéo, foires aux questions, etc.), tandis que d'autres renseignent également les personnes immigrantes au moyen d'échanges de courriels, de rencontres individuelles, de séances d'information de groupe ou encore dans le cadre de salons de l'emploi. Dans certains cas, l'information disponible sur Internet semble bien assimilée par les personnes immigrantes, diminuant de ce fait les demandes d'information personnalisées. Dans d'autres cas, l'information disponible ne semble pas permettre aux personnes immigrantes de s'y retrouver sans soutien additionnel – démarches à entreprendre, préparation du dossier de candidature, etc.

Encadré 16

Une information qui semble mieux comprise lorsqu'elle est adaptée aux personnes immigrantes

L'information est mieux comprise par les personnes immigrantes formées à l'étranger lorsqu'elle a été conçue pour répondre à leurs besoins. Par exemple, l'Ordre professionnel de la physiothérapie du Québec a recensé les principales questions reçues de la part de personnes formées à l'étranger, puis élaboré une série de questions-réponses, accessibles sur son site Internet. D'autres ordres professionnels, dont l'Ordre des pharmaciens du Québec, ont mis en ligne les différents parcours possibles pour l'obtention du permis d'exercer. Les deux ordres professionnels mentionnés constatent que, globalement, l'information semble bien comprise.

Le Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles a constaté, au terme d'une étude des 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. Cependant, dans le cas des sections s'adressant aux personnes formées à l'étranger, l'information essentielle destinée à une personne qui doit faire reconnaître ses compétences serait insuffisante^{ff}. Les lacunes soulignées dans le rapport concernent notamment les types de permis et les démarches pour les obtenir, les délais de réponse et de traitement ou la durée du processus et des étapes, les frais exigibles pour l'ensemble du processus, les demandes de révision des décisions ou encore le recours au Commissaire⁵⁶.

⁵⁵ De 2002 à 2012, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion informait les candidates et candidats formés à l'étranger sur l'accès à une profession ou un métier réglementés au moyen de fiches d'information générale et spécifique accessibles sur son site Internet. De plus, le Service d'information sur les professions et métiers réglementés, mis en place par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, en collaboration avec le Conseil interprofessionnel du Québec, offrait un accompagnement aux personnes nouvellement arrivées dans leurs démarches d'accès à une profession ou un métier réglementés. En raison des progrès notables réalisés au cours des dernières années par les organismes de réglementation en matière d'information à l'intention des professionnelles et professionnels formés à l'étranger, ce service a été dissous le 1^{er} juillet 2012. Ce sont désormais les organismes de réglementation qui assument la responsabilité d'informer les candidates et candidats formés à l'étranger.

⁵⁶ Selon ce rapport : la moitié des ordres professionnels ne donnent pas une information complète et suffisante sur tous les types de permis existants et sur les démarches pour les obtenir; les trois quarts ne donnent pas suffisamment d'information sur leurs délais de réponse et de traitement ou sur la durée du processus et des étapes; plus du quart ne donnent pas assez d'information sur les frais exigibles pour l'ensemble du processus; et les trois quarts ne donnent pas d'information sur les demandes de révision des décisions ou sur le recours au commissaire.

Recommandation

- Améliorer les sections des sites Internet des ordres professionnels et autres organismes de réglementation destinées aux personnes immigrantes formées à l'étranger afin de mieux les informer (sur les compétences exigées, les critères d'évaluation, les conditions d'admissibilité, le coût des démarches, les recours possibles, les délais de traitement etc.) et y diffuser les schémas des parcours menant à l'obtention de l'autorisation légale d'exercer

Encadré 17

Outils d'auto-évaluation des compétences en ligne

Au cours des dernières années, certains ordres professionnels ont conçu des outils innovants d'autoévaluation accessibles en ligne qui permettent de mieux informer les personnes formées à l'étranger. Par exemple, l'Ordre des chimistes du Québec a conçu un outil d'autoévaluation des compétences des chimistes formés à l'étranger, accessible sur son site Internet. À l'aide de cet outil, la personne peut, sans frais et à distance, déterminer son profil et, le cas échéant, les carences potentielles à combler.

L'autoévaluation permet à la candidate ou au candidat, dans un premier temps, d'établir un profil de ses acquis, en termes de formation et d'expérience, ainsi que de planifier et d'acquérir la formation manquante pour mettre à niveau ses compétences avant même son arrivée au Québec. Grâce à cet outil, une personne peut également consulter la banque des programmes de cours approuvés par l'Ordre des chimistes du Québec.

Réalisation

- L'agence Recrutement Santé Québec du ministère de la Santé et des Services sociaux a publié sur son site Internet un outil d'autoévaluation sur les connaissances pour les infirmières et infirmiers diplômés hors Canada⁵⁷

Recommandation

- Soutenir le développement d'outils d'auto-évaluation des compétences en ligne

Le nombre de demandes de reconnaissance d'équivalence que reçoivent les ordres professionnels a augmenté de plus de 500 % depuis 2001, selon le Conseil interprofessionnel du Québec⁹⁹. Évidemment, la quantité de demandes d'information reçue par les ordres professionnels et autres organismes de réglementation varie en fonction du nombre de personnes formées à l'étranger qui souhaitent exercer la profession ou le métier en question. Sur les 46 ordres professionnels, dix reçoivent à eux seuls 80 % des demandes de reconnaissance d'une équivalence de diplôme ou de formation acquis hors Québec⁵⁸, ce qui peut constituer une incitation à l'innovation pour ces ordres professionnels. Afin de répondre à cette augmentation et aux demandes d'information qui en découlent, certains ordres professionnels ont de surcroît investi dans des ressources humaines supplémentaires ou opté pour un système de gestion électronique des demandes. Qui plus est, au cours des dernières années, pour que le personnel des ordres professionnels soit mieux préparé à répondre aux demandes des personnes immigrantes formées à

⁵⁷ L'autoévaluation est destinée à un usage personnel. Il s'agit d'un exercice de réflexion qui permet aux infirmières et infirmiers diplômés hors Canada de déterminer leurs besoins en apprentissage. À la fin du questionnaire, les personnes trouveront quelques liens Internet permettant de parfaire leurs connaissances de base et d'entreprendre une adaptation et une intégration à la philosophie des soins propre au Québec. L'outil d'auto-évaluation est accessible en ligne sur le site de Recrutement Santé Québec, à l'adresse suivante: www.recrutementsantequebec.ca/2/professionnel-de-la-sante-resident-hors-canada

⁵⁸ Il s'agit des professions d'ingénieur, de comptable professionnel agréé, d'infirmier, d'infirmier auxiliaire, de médecin, de pharmacien, de chimiste, d'avocat, de physiothérapeute et de psychologue.

l'étranger, le Conseil interprofessionnel du Québec a organisé des sessions de formation sur l'intervention en contexte interculturel. L'enjeu informationnel est aussi déterminant dans le cas des métiers réglementés, y compris les métiers et occupations de l'industrie de la construction, pour lesquels il existe plusieurs voies d'accès possibles⁵⁹.

Recommandation

- Rendre accessible un Guichet québécois pour informer et guider vers les ressources appropriées les personnes immigrantes⁶⁰

Par exemple :

- Concevoir un portail québécois pour la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes
- Aiguiller les personnes immigrantes et les candidates et candidats à l'immigration

Des exigences mal connues en ce qui concerne la maîtrise du français

Alors qu'on observe une hausse du nombre de demandes d'équivalences auprès des ordres professionnels, le nombre de personnes candidates aux examens de l'Office québécois de la langue française et le nombre d'examens administrés demeurent stable avec, en 2015 et 2016 respectivement, 1 829 personnes et 2 468 épreuves administrées. De ceux-ci, le taux de candidates et candidats qui obtiennent leur attestation de connaissance du français de l'Office en moins d'un an est de 85 %. Néanmoins, réussir l'examen demande de la préparation et il semble difficile pour les personnes de dégager du temps pour apprendre le français, une fois arrivées au Québec, et encore plus lorsqu'elles sont à l'étranger. De plus, certaines personnes comprennent mal pourquoi les exigences langagières pour l'exercice d'une profession sont nécessairement plus élevées⁶¹ que lors de leur sélection (comme candidate ou candidat à l'immigration)⁶². À noter que l'exercice d'un métier réglementé, ainsi que l'accès à la formation manquante, requièrent également un niveau déterminé de compétences langagières, notamment pour des raisons de santé et de sécurité.

Il semble donc important, dans le cadre des efforts gouvernementaux pour mieux faire connaître les processus de reconnaissance des compétences aux personnes immigrantes, et ce, depuis l'étranger, de les informer davantage sur les niveaux de compétences langagières exigés pour exercer une profession ou un métier réglementés, pour la réussite de l'examen de l'Office québécois de la langue française ou pour être acceptées dans un programme d'études afin d'y acquérir la formation manquante (y compris les formations d'appoint).

⁵⁹ L'information essentielle est néanmoins présente sur les sites Internet des organismes de réglementation, dont celui de la Commission de la construction du Québec.

⁶⁰ L'information et les services offerts seraient disponibles à l'ensemble des clientèles admissibles. Toutefois, étant donné les besoins spécifiques des personnes immigrantes, une attention particulière serait apportée pour adapter ceux-ci à leurs réalités et leurs besoins.

⁶¹ Conformément à la Charte de la langue française, il est obligatoire pour les candidates et candidats à l'exercice d'une profession régie par un ordre professionnel de démontrer une connaissance de la langue française appropriée à l'exercice de leur profession. Afin d'obtenir un permis d'exercice régulier, les candidates et candidats qui ne sont pas réputés avoir cette connaissance doivent, en vertu de l'article 35 de la Charte, réussir un examen de l'Office québécois de la langue française. Une candidate ou un candidat qui échoue à l'examen peut obtenir un permis provisoire de l'ordre professionnel, qui est renouvelable trois fois. Ensuite, la candidate ou le candidat devra réussir l'examen, sans quoi son permis lui sera retiré.

⁶² Aux fins de la sélection, l'évaluation du français de la requérante ou du requérant principal est basée sur le niveau de connaissances linguistiques démontré pour la compréhension et la production orale, ainsi que la compréhension et la production écrite. L'évaluation du français de la conjointe ou du conjoint repose uniquement sur le niveau de connaissances linguistiques démontré pour la compréhension et la production orale. Pour obtenir des points au critère de la connaissance du français, les personnes candidates, et leur conjointe ou conjoint, doivent démontrer un niveau de connaissance minimal correspondant à intermédiaire-avancé (selon les niveaux du Cadre européen commun de référence pour les langues, ou ceux de l'Échelle québécoise des niveaux de connaissances en français des personnes immigrantes adultes).

Préparation du dossier de candidature

Des difficultés d'accès aux documents exigés

Dans le cadre du processus de reconnaissance des compétences auprès d'un organisme de réglementation, les personnes immigrantes doivent fournir une certaine quantité de documents, dont l'obtention peut être longue et ardue. Rassembler les documents nécessaires à la demande peut prendre un temps considérable, et il est fortement souhaitable que cette étape de la démarche soit complétée avant l'arrivée au Québec, les documents étant notamment plus faciles d'accès, sans compter que l'admission à un programme d'études (formation d'appoint, formation manquante, etc.) nécessite aussi de fournir un certain nombre de documents, parfois les mêmes que ceux exigés par l'organisme de réglementation.

Pour que les candidates et candidats à l'exercice d'une profession ou d'un métier réglementés soient en mesure de compléter cette étape des démarches le plus tôt possible, il est essentiel de leur transmettre de l'information claire, avant l'arrivée, relativement aux documents requis pour obtenir leur autorisation d'exercer.

L'incapacité de certaines personnes immigrantes à répondre aux exigences en matière de « pièces preuves »

Il peut malgré tout se révéler impossible pour certaines personnes immigrantes – les personnes réfugiées, notamment – de récupérer les documents exigés en appui à la demande de reconnaissance.

Encadré 18

Recenser et évaluer les diplômes, l'expérience professionnelle et les compétences acquises à l'étranger par les migrants humanitaires^{hh}

Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques, pour mieux utiliser le potentiel en capital humain des migrants humanitaires, il est essentiel de tenir compte des compétences qu'ils possèdent à leur arrivée, et même au moment de la procédure d'immigration ou de la demande d'asile. À cette fin, il convient d'évaluer et de reconnaître rapidement et efficacement les diplômes et les compétences acquis à l'étranger, et d'utiliser d'autres méthodes d'évaluation, en l'absence de justificatifs. Même si la reconnaissance officielle des diplômes demeure rare chez les personnes ne possédant aucune preuve de ceux-ci, d'autres justificatifs peuvent être utilisés : des déclarations sous serment dans lesquelles les candidates et candidats présentent leur situation et décrivent leurs connaissances, des recommandations d'associations professionnelles, des témoignages d'instructeurs.

Par exemple, en ce qui concerne les métiers réglementés, pour obtenir le certificat de qualification professionnelle ou le certificat de compétence-apprenti, et ce, même lorsque les « bassins sont ouverts » (métiers réglementés de la construction), les préalables scolaires du diplôme d'études professionnelles du métier au Québec sont exigés, y compris, le plus souvent, un niveau de compétences en français, en anglais et en mathématiques. Les personnes formées à l'étranger doivent donc présenter à la Commission de la construction du Québec ou à Emploi-Québec la preuve qu'elles satisfont aux conditions d'admission du programme menant au diplôme d'études professionnelles dans le métier visé, notamment à l'aide d'une Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec ou encore de résultats d'examens de français et d'anglais reconnus. Autrement, elles devront suivre des cours de français ou s'inscrire dans un parcours scolaire pour y acquérir la formation requise. Or, le service d'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, ne peut délivrer ce document officiel en l'absence de diplôme. Certaines personnes réfugiées ou ayant demandé l'asile, qui souhaitent exercer un métier réglementé, peuvent donc avoir à recommencer une partie de leurs études au Québec afin d'obtenir la preuve qu'elles satisfont aux conditions d'admission du programme.

Il est également difficile pour les personnes immigrantes qui ne possèdent plus de « documents preuves » de leurs compétences acquises à l'étranger de les faire reconnaître par un ordre professionnel. Certains ordres semblent faire preuve de souplesse à l'égard de situations particulières (notamment les personnes réfugiées), d'autres moins. C'est que leur pratique est assujettie à un cadre réglementaire qui laisse parfois peu de marge de manœuvre. Certains ont toutefois établi des façons de faire qui leur permettent de reconnaître les compétences des personnes, même en l'absence de « documents preuves » (référentiels de compétences, mises en situation, examens pratiques, partenariats avec des établissements d'enseignement pour l'accès aux outils et technologies).

Pour que les expériences de travail qu'elles ont acquises à l'étranger soient reconnues, les personnes immigrantes doivent également fournir des attestations d'emploi rédigées par leurs employeurs et répondant à des critères précis, afin d'attester le nombre d'heures travaillées dans leur domaine de compétences. Cependant, il arrive parfois que les tâches ne soient pas segmentées de la même manière au Québec et que les attestations ne correspondent pas aux exigences des divers organismes de réglementation.

Il semble nécessaire de sensibiliser davantage les ordres professionnels et autres organismes de réglementation aux réalités vécues par certaines personnes immigrantes afin qu'ils assouplissent un tant soit peu leurs exigences en matière de pièces preuves, lorsque des cas particuliers se présentent. Pour ce faire, les ordres professionnels et autres organismes de réglementation doivent cependant être outillés adéquatement afin d'être en mesure d'évaluer et de reconnaître les compétences de ces candidates et candidats autrement – grâce à des examens écrits ou oraux, à des mises en situation professionnelle, etc.

Recommandation

- Voir à la concertation entre les acteurs afin que la maîtrise de compétences puisse se démontrer à l'aide d'une variété de conditions de reconnaissance valides et équitables (par exemple, mises en situation, simulations), résultant d'un partenariat porteur entre les ordres professionnels et les établissements d'enseignement

Analyse du dossier

L'absence d'outils chez certains ordres professionnels, pour évaluer et reconnaître pleinement les compétences acquises à l'étranger

Au cours des dernières années, plusieurs rapports produits par les provinces et territoires, ainsi que par le gouvernement fédéral, ont recommandé que les organismes de réglementation évaluent les compétences plutôt que les diplômes. Bien qu'une partie des ordres professionnels – environ la moitié – aient conçu des référentiels de compétences ou d'activités professionnelles grâce au soutien financier du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, plusieurs n'en possèdent toujours pas⁶³.

Même si les ordres professionnels peuvent accorder l'équivalence d'un diplôme obtenu cinq ans ou plus avant le dépôt de la demande (article 45.3 du Code des professions), plus il s'est écoulé de temps depuis l'obtention du diplôme, moins il peut être considéré équivalent au diplôme reconnu au règlement sur les diplômes de l'ordre, ce qui complique sa reconnaissance. Qui plus est, alors que certains ordres reconnaissent une expérience de travail pertinente comme un facteur pouvant actualiser la formation d'un individu, plusieurs éprouvent encore de la difficulté à évaluer et à reconnaître l'expérience de travail, notamment l'expérience de travail acquise à l'étranger.

⁶³ Il est intéressant de rappeler que l'Équipe de travail sur la reconnaissance des diplômes et des compétences des personnes formées à l'étranger recommandait, en 2005, « [...] de concevoir des outils d'évaluation de l'expérience de travail et d'assurer leur diffusion » (Rapport de l'Équipe de travail sur la reconnaissance des diplômes et des compétences des personnes formées à l'étranger, présenté à M^{me} Lise Thériault, ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, novembre 2005, p. 18).

Cette situation reflète notamment le manque d'outils d'évaluation et de reconnaissance des compétences, alors que des outils performants contribuent grandement à la qualité de l'évaluation et de la décision rendue⁶⁴.

Les limites de la reconnaissance de l'expérience de travail ou de stages effectués à l'étranger

De surcroît, selon un récent rapport du Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles⁶⁵, certains ordres professionnels qui exigent une expérience de travail ou un stage, ou en font un facteur d'appréciation, ne seraient pas en mesure de les reconnaître lorsque ces activités ont été effectuées à l'étranger ou les reconnaîtraient en partie seulementⁱⁱ. Pour ce qui est des conditions et modalités supplémentaires, qui prévoient des activités professionnelles qualifiantes (expérience de travail ou stage), dans bien des cas, l'expérience de travail ou les stages effectués à l'étranger ne sont pas considérés – il n'y aurait donc aucune possibilité d'équivalence. Certains ordres professionnels invoquent un besoin de connaître les aspects locaux de la pratique au Québec pour expliquer cette situation.

Le Commissaire estime de son côté que ce besoin mériterait de prendre assise sur une justification solide. Cet exercice de vérification des mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles l'a amené à relever un manque d'équité et de justifications relativement à certains critères, à l'application des normes, ainsi que dans la pratique de certains ordres professionnels, et ce, même dans le cadre d'équivalences prenant en compte l'arrangement de reconnaissance mutuelle France-Québec. Il convient aussi de noter qu'une grande partie des règlements sont désuets et contraignent les pratiques des ordres professionnels. Par exemple, certains règlements prévoient une reconnaissance en fonction de sujets, de cours et de crédits, alors que l'ordre utilise une approche par compétences⁶⁶.

Dans le cas des métiers réglementés, contrairement au système professionnel, bien que des processus de reconnaissance aient été mis en place, il n'existe pas de règlement sur les normes d'équivalence de diplôme et de formation. Les diplômes, la formation, l'expérience de travail ou une combinaison de ces trois éléments sont tout de même évalués, mais la Commission de la construction du Québec ne reconnaît pas d'équivalences pour des diplômes obtenus à l'étranger. L'évaluation et la reconnaissance des compétences peuvent aussi se poursuivre en emploi, sous la forme d'une période d'apprentissage, ou bien au moment de la RAC, lorsqu'une formation manquante est requise.

Recommandations

- Promouvoir l'élaboration de référentiels de compétences et d'outils d'évaluation auprès des ordres professionnels afin de mieux reconnaître l'expérience professionnelle acquise à l'étranger
- Entreprendre la révision des règlements sur l'équivalence en y intégrant l'approche par compétences et l'évaluation des acquis expérientiels, afin que ce cadre soit le reflet des nouvelles pratiques des ordres professionnels

⁶⁴ Le Conseil interprofessionnel du Québec a organisé, au cours des dernières années, des journées de travail à l'intention du personnel des ordres professionnels sur les méthodes et les outils utilisés en matière de reconnaissance d'équivalence.

⁶⁵ Ce rapport porte sur les mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles, et plus précisément sur la prise en compte des expériences de travail et des stages (appelés «activités professionnelles qualifiantes») par l'ensemble des ordres professionnels, dans le cadre des demandes de délivrance de permis.

⁶⁶ Pour ce qui est de la profession d'enseignant au préscolaire, primaire et secondaire, le règlement du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ne prévoit pas d'outils permettant d'évaluer l'expérience professionnelle et de la reconnaître de façon formelle. L'évaluation se fait donc au cas par cas. En effet, afin de recevoir une autorisation d'enseigner, les candidates et candidats formés à l'étranger (en plus d'être titulaires d'une autorisation d'enseigner délivrée par l'autorité compétente du pays de provenance) doivent avoir reçu une formation en psychopédagogie comprenant 450 heures de cours. Or, les enseignantes et enseignants en provenance de l'étranger ont souvent acquis cette compétence dans le cadre de stages. Des projets pilotes ont été mis en place pour évaluer cette expérience par des stages d'évaluation, mais ils ont été abandonnés par manque de ressources.

Certains ordres professionnels ont recours à une tierce partie⁶⁷ qui prend en charge une étape ou une activité du traitement des demandes d'équivalence. Les ordres professionnels qui confient certaines activités à des tierces parties justifient un tel recours par le fait que celles-ci utilisent des méthodes d'évaluation éprouvées, ou bien encore, par leur propre manque d'expertise ou de ressources. En effet, le recours à des tierces parties qui ont des méthodes d'évaluation éprouvées peut sans contredit constituer une plus-value. Cependant, selon le Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles, le principe de responsabilité des ordres professionnels inhérent aux fonctions qui leur ont été déléguées par l'État fait en sorte que « [...] les ordres sont responsables du respect des normes de compétences et du fonctionnement des mécanismes de reconnaissance, et ce, même lorsqu'ils confient certaines de leurs activités à des tierces parties »⁶⁸. Or, selon le rapport de vérification particulière du Commissaire qui portait sur la question, une partie des ordres professionnels concernés n'aurait aucune entente écrite pour encadrer l'intervention de la tierce partie et, lorsque qu'une entente a été conclue, l'aspect le plus souvent traité serait le coût du service, plutôt que les critères et méthodes d'évaluation utilisés. Sans reddition de comptes et sans encadrement formel, il semble difficile pour les ordres professionnels eux-mêmes, et pour les autres acteurs concernés, de veiller à ce que les processus de reconnaissance des compétences soient équitables, transparents, cohérents et accessibles, et de déceler rapidement les difficultés qui pourraient se situer en amont des démarches auprès de l'ordre.

Recommandation

- Veiller à ce que la délégation de toute activité évaluative ou décisionnelle à une tierce partie par un ordre professionnel soit formalisée et encadrée dans le traitement d'une demande de reconnaissance des compétences

Décision rendue

Selon les données fournies par le Conseil interprofessionnel du Québec, dans au moins la moitié des cas, les personnes formées à l'étranger qui déposent une demande de reconnaissance d'équivalence à un ordre professionnel reçoivent une reconnaissance partielle⁶⁸.

Les candidates et candidats qui reçoivent une reconnaissance partielle devront réussir la prescription de formation émise par l'ordre professionnel. Cette prescription peut prendre la forme d'une formation d'appoint, d'un ou de plusieurs examens, ou encore d'un stage⁶⁹. C'est à cette étape que se situent les principales difficultés. En effet, il

⁶⁷ Dans le rapport de vérification particulière du Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles qui portait sur cette question, « tierce partie » désigne « toute organisation publique ou privée ou tout individu agissant à titre de mandataire, consultant ou d'expert externe aux instances ou comités de l'Ordre, qui intervient dans le processus de reconnaissance d'une équivalence par la prise en charge d'une étape ou d'une activité dans le traitement des demandes » (OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC, *Rapport de vérification particulière – paramètres convenus entre les ordres professionnels et de tierces parties quant au rôle de celles-ci dans le traitement des demandes de reconnaissance d'une équivalence*, Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles, 2014, p. 1).

⁶⁸ Le taux de reconnaissance complète ou partielle a connu une progression importante. En effet, pour la période 1997-2000, ce taux était de 66,6 %, alors que pour la période 2012-2015, il était de 93,4 %, soit un taux de reconnaissance complète de 41,5 % et de reconnaissance partielle de 51,9 %, alors que 6,6 % des demandes ont été refusées (Conseil interprofessionnel du Québec, 2015). Ces données concernent aussi les demandes déposées par des personnes formées hors du Québec. Une partie de cette progression est attribuable à la mise en œuvre de l'Accord sur le commerce intérieur, dont le chapitre 7 vise à assurer la mobilité de la main-d'œuvre sur le territoire canadien. En effet, depuis août 2009, les nouvelles dispositions de l'Accord prévoient la délivrance de permis de type « permis sur permis » sans autres exigences significatives, à moins que le gouvernement d'une province ou d'un territoire ne maintienne une exigence supplémentaire en invoquant la poursuite d'un objectif légitime, notamment la protection du public. Les ordres professionnels avaient jusqu'au 30 juin 2010 pour se conformer à ces nouvelles dispositions.

⁶⁹ Selon le Conseil interprofessionnel du Québec, la moitié des demandeurs acceptés doivent suivre une formation d'appoint ou un stage afin d'obtenir leur aptitude légale d'exercer.

est difficile de déterminer précisément combien de personnes obtiendront le permis d'exercice de leur profession. Le Conseil interprofessionnel du Québec estime toutefois qu'environ la moitié des candidates et candidats ayant obtenu une reconnaissance partielle d'équivalence abandonneront le processus avant d'avoir obtenu leur permis d'exercice. L'accès aux formations d'appoint et aux stages, et ce, particulièrement dans le domaine de la santé, est un des obstacles les plus importants. Le *Pôle de coordination pour l'accès à la formation prescrite par les ordres professionnels ainsi qu'aux stages* a d'ailleurs été mis sur pied en 2010 afin de prendre les mesures visant à favoriser la collaboration entre les établissements d'enseignement et les ordres professionnels en vue d'un meilleur accès aux formations prescrites ainsi qu'aux stages.

Tableau 1
Permis délivrés à des personnes formés hors du Québec (2010-2015)

Faits saillants

Pour la période 2010-2015, l'écart entre le nombre de demandeurs d'une reconnaissance d'équivalence (candidates et candidats à un ordre professionnel formés à l'étranger) et le nombre de personnes à qui un permis fondé sur l'équivalence a été délivré est estimé à 45 %. Selon cette estimation, environ 55 % des personnes à qui les compétences professionnelles ont été reconnues par un ordre professionnel, en tout ou en partie, ne complètent pas le processus d'admission.

	Demandes d'équivalence acceptées en totalité ou en partie	Permis délivrés fondés sur l'équivalence	Taux
2010-2011	4 666	2 057	44 %
2011-2012	5 278	1 765	33 %
2012-2013	5 808	2 390	41 %
2013-2014	4 437	2 545	57 %
2014-2015	4 734	2 515	53 %
Total	24 923	11 272	45 %

Source : Document sur les activités relatives à la reconnaissance des équivalences et la délivrance des permis, Office des professions du Québec, 6 avril 2016.

Mise en garde : Puisque ces données ne sont pas basées sur des cohortes, il s'agit tout au plus d'une estimation de l'écart existant réellement entre le nombre de demande d'équivalence et le nombre de permis délivrés.

Pour ce qui est des personnes immigrantes se destinant à l'exercice d'un métier réglementé, elles auront, dans la grande majorité des cas, à compléter une période d'apprentissage en emploi, et celles qui souhaitent exercer un métier ou occuper une fonction de l'industrie de la construction pourront se voir diriger vers un programme de RAC afin d'acquérir la formation manquante.

L'accès à la formation prescrite, tout autant que l'accès aux stages et à l'apprentissage en emploi, constitue un élément clé de la réussite du parcours de reconnaissance des compétences dans lequel s'engagent les personnes immigrantes. Ne pas avoir accès à un stage, à l'emploi (sous le statut d'apprenti), à une formation d'appoint ou manquante, signifie que l'obtention de l'aptitude légale d'exercer sera retardée, que la personne repoussera à plus tard ses démarches en vue d'exercer sa profession ou son métier au Québec, ou encore qu'elle abandonnera ce projet de carrière.

Prescription de mesures compensatoires

Des mesures compensatoires parfois inadaptées ou excessives

Pour ce qui est de la « prescription » que reçoivent les personnes formées à l'étranger lorsqu'elles obtiennent d'un ordre professionnel la reconnaissance partielle de leurs compétences, elle peut comporter une ou des mesures compensatoires sous la forme d'examens, de formations ou de stages. Or, selon le Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles⁷⁰, en raison de la forte augmentation des demandes d'équivalence déposées auprès des ordres professionnels ces dernières années, certains d'entre eux auraient développé des « automatismes » dans la délivrance des prescriptions, prescrivant certaines formations ou examens de façon quasi systématique, en négligeant de tenir compte des différents profils de candidature.

Le Commissaire a aussi mentionné que le traitement de plaintes⁷¹ reçues avait parfois permis à des ordres professionnels de revoir leurs habitudes, leurs façons de faire, leurs pratiques, leur mode de gestion des demandes, etc. Certaines des difficultés éprouvées par les personnes immigrantes pour faire reconnaître leurs compétences seraient aussi de nature organisationnelle (liées, par exemple, au mode de réception et de traitement des dossiers), seraient attribuables au fort roulement de personnel ou à des habitudes ancrées, ou encore prendraient racine dans une culture institutionnelle jamais remise en question.

Dans l'exercice des fonctions qui leur ont été déléguées par l'État, les ordres professionnels doivent aussi voir à la contemporanéité de leurs règlements. En effet, tout en préservant la sécurité du public, ils doivent s'assurer de ne pas poser de barrières injustifiées ou discriminatoires à l'entrée de nouveaux membres⁷², leur rôle n'étant pas de réguler les marchés. C'est une des raisons pour lesquelles le poste de Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles a été institué. Celui-ci reçoit et examine les plaintes, mais il joue aussi un rôle de surveillance des mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles dans les processus d'admission des ordres professionnels.

Recommandations

- Encourager les pratiques d'autosurveillance
- Renforcer la surveillance des organismes de réglementation

Un arrimage quelquefois difficile entre la prescription de l'ordre professionnel et la formation proposée

Les personnes ayant reçu une prescription de formation d'un ordre professionnel doivent s'inscrire auprès d'un établissement d'enseignement qui l'offre. Pour les personnes qui se voient prescrire des cours dans le cadre d'une formation continue, des difficultés particulières peuvent se présenter en raison de différences entre les outils d'évaluation et la terminologie employée par l'ordre professionnel, d'une part, et par l'établissement d'enseignement, d'autre part. Ainsi, il peut arriver qu'une personne se voit inscrite à trop de cours considérant ce qu'elle maîtrise déjà, ou qu'elle ne se voit pas inscrite à tous les cours nécessaires, ce qui peut avoir pour conséquence de retarder ses démarches, surtout lorsqu'un cours n'est pas offert à la session suivante.

⁷⁰ Entrevue du 24 novembre 2015.

⁷¹ Pour la période allant du 27 juillet 2010 au 31 octobre 2016, le bureau du Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles a traité 113 plaintes.

⁷² En effet, selon la Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, chapitre C-12, art. 17 et 20) : « Nul ne peut exercer de discrimination dans l'admission, la jouissance d'avantages, la suspension ou l'expulsion d'une personne d'une association d'employeurs ou de salariés ou de tout ordre professionnel ou association de personnes exerçant une même occupation. [...] Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi [...] est réputée non discriminatoire ».

Dans le contexte des travaux menés par le gouvernement du Québec en vue d’une meilleure adéquation formation-compétences-emploi, une réflexion systémique a cours afin de voir à une meilleure adéquation entre ce qui est prescrit par un ordre professionnel et ce qui est exigé, en retour, par l’établissement d’enseignement. Puisque plusieurs ordres professionnels ont adopté l’approche par compétences, il s’agit de travailler à un arrimage adéquat entre la prescription de formation de l’ordre professionnel (basée sur son propre référentiel de compétences), et les compétences et repères du système éducatif québécois, s’il est souhaité que les personnes n’aient pas à réapprendre, en contexte scolaire, ce qu’elles savent déjà. Même en ce qui concerne les formations d’appoint conçues spécifiquement pour les personnes formées à l’étranger, un meilleur arrimage favoriserait le caractère modulable des formations et offrirait aux personnes immigrantes la possibilité d’accéder au parcours court (pour celles dont les besoins de formation n’exigent pas de suivre la formation au complet).

Recommandations

- Élaborer un guide pour les comités de la formation des ordres professionnels afin d’encadrer et de soutenir l’utilisation des référentiels de compétences
- Réaliser pour une profession réglementée un projet pilote visant à soutenir la conception de matériel en reconnaissance des compétences inspiré du milieu collégial, sur la base d’un référentiel commun

Pour ce qui est des prescriptions de stages, certaines personnes interrogées dans le cadre de la consultation ont indiqué qu’il y aurait lieu de revoir certaines exigences – par exemple, le lieu précis du déroulement des stages –, particulièrement dans un contexte de saturation de certains milieux de stages.

Encadré 19

Des commissaires au Canada^{kk}

En décembre 2009, l'Assemblée nationale adopte la Loi instituant le poste de Commissaire aux plaintes concernant les mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles (projet de loi n° 53). Cette loi fait écho aux constats et recommandations de la commission Bouchard-Taylor – *Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles* –, sur la question de l'admission aux professions réglementées, particulièrement pour les personnes immigrantes.

Les fonctions du Commissaire sont les suivantes :

- recevoir et examiner les plaintes individuelles concernant la reconnaissance des compétences effectuée par les ordres professionnels;
- vérifier les mécanismes de reconnaissance des compétences (approche systémique plutôt qu'au cas par cas, et pouvoir d'initiative complémentaire à l'examen de plaintes);
- suivre l'évolution des mesures prises par l'Office des professions du Québec favorisant la collaboration entre les établissements d'enseignement et les ordres professionnels quant à l'offre de formation d'appoint et aux stages.

Dans le cadre de ces différentes fonctions, le Commissaire porte également son regard sur le fonctionnement des mécanismes de reconnaissance découlant d'accords et d'ententes de mobilité de la main-d'œuvre⁷³. Il établit des liens particuliers avec des entités d'autres juridictions canadiennes ayant une mission semblable à la sienne. En effet, la collaboration et la coordination entre ces entités sont nécessaires lorsque les enjeux en matière de reconnaissance des compétences et d'admission concernent plusieurs juridictions, ce qui est de plus en plus le cas.

Au Canada, les homologues du commissaire sont les suivants :

- Ontario (commissaire à l'équité);
- Manitoba (commissaire à l'équité);
- Nouvelle-Écosse (*Review Officer for the Fair Registration Practices Act*).

Ces autres commissaires ont compétence sur l'ensemble de la fonction d'admission des ordres professionnels ainsi que des métiers réglementés dans leur province. Il y a quelques années, les quatre commissaires provinciaux ont formé le Forum de surveillance de l'admission (*Registration Oversight Forum*), qui les réunit sur une base régulière. Les objectifs du forum sont les suivants :

- l'échange sur les pratiques de surveillance et les travaux menés dans chaque juridiction;
- la réflexion commune sur les enjeux de la reconnaissance des compétences et de l'admission aux professions réglementées;
- la coordination des actions sur des enjeux communs.

⁷³ Le Commissaire se penche ainsi sur les obligations pertinentes du Canada et du Québec en vertu de ces accords et ententes, de même que d'autres accords internationaux, traités et conventions pertinents.

Stages et périodes d'apprentissage en milieu de travail

Selon les données de l'Office des professions du Québec, le nombre total de mesures compensatoires prescrites aux candidates et candidats par les ordres professionnels s'établissait à 2 600 en 2015-2016⁷⁴. Les mesures compensatoires à la fois sous forme de cours et de stages sont prescrites dans 40 % des demandes.

Les stages semblent être de plus en plus valorisés par les acteurs qui reconnaissent les compétences, ainsi que par les personnes immigrantes, qui ont l'occasion de se créer un réseau professionnel et d'être en contact avec des employeurs potentiels, tout en se familiarisant avec le contexte d'exercice de la pratique au Québec.

Des difficultés d'accès aux stages

L'accès aux stages prescrits peut toutefois poser des défis considérables pour les personnes formées à l'étranger, mais aussi pour les personnes formées au Québec quand certains milieux de stages sont saturés⁷⁵, principalement dans le domaine de la santé. L'offre de stages est parfois disponible, mais dans des régions souvent éloignées de l'endroit où la personne s'est établie avec sa famille. À l'éloignement s'ajoutent, dans certains cas, les défis associés au manque de ressources et de formation du personnel pour encadrer les stages.

Certains considèrent que les candidates et candidats formés à l'étranger représentent un poids supplémentaire, au sens où elles auraient de plus grands besoins d'accompagnement. Ainsi, le manque de ressources et les défis d'accompagnement peuvent dévaloriser les personnes formées à l'étranger pour l'accès à un stage. Celles-ci peuvent en effet avoir besoin d'un soutien supplémentaire, par exemple pour fonctionner et trouver leurs repères dans le contexte du marché du travail du Québec. Les savoirs-être valorisés sur le marché du travail n'étant pas forcément les mêmes qu'ailleurs, il arrive aussi que les milieux de stages soient confrontés à des défis interculturels auxquels ils ne sont pas habitués, ou face auxquels ils ne sont pas outillés. De l'autre côté, par moment, les personnes immigrantes qui n'ont pas été informées, voire sensibilisées suffisamment à l'importance de certaines attitudes valorisées et attendues dans le contexte du travail au Québec, peinent à comprendre les raisons de leur échec⁷⁶.

Recommandation

- Offrir deux nouvelles formations pour les professionnels diplômés hors Canada à la recherche d'un premier stage ou emploi au Québec dans le domaine de la santé et des services sociaux⁷⁷

Les travaux du *Pôle de coordination pour l'accès à la formation prescrite par les ordres professionnels ainsi qu'aux stages* ont mis en lumière et abondamment documenté la disponibilité insuffisante des stages. Face à cette problématique, certaines pistes pourraient être explorées afin d'accroître l'accessibilité des stages et alléger le fardeau des personnes qui accompagnent les stagiaires formés à l'étranger ou qui encadrent les stages. Tout d'abord, il conviendrait d'assurer une meilleure concertation pour résorber les incohérences dues, entre autres, à la

⁷⁴ Office des professions du Québec, Direction de la recherche et de l'analyse, 14 février 2014.

⁷⁵ Il est à noter que les personnes immigrantes peuvent éprouver des difficultés d'accès aux stages prescrits comme mesure compensatoire, mais elles peuvent également se buter à ces mêmes difficultés lorsqu'il s'agit d'une condition supplémentaire à compléter pour obtenir le permis d'exercice.

⁷⁶ Un rapport du Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles recommande « [qu'] en cas d'échec à un stage d'une personne immigrante en raison de relations interpersonnelles difficiles, une possibilité lui soit offerte de refaire le stage dans un autre milieu. Afin de préserver l'objectivité de l'évaluation dans le nouveau milieu de stage, celui-ci ne devrait pas être informé des difficultés rencontrées au cours du stage précédent » (OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC – COMMISSAIRE AUX PLAINTES EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES. *Mission d'information : l'organisation et le financement de la formation d'appoint à l'enseignement collégial en réponse à la prescription d'un ordre professionnel*, novembre 2015, mis à jour en mai 2016, p. 28).

⁷⁷ Il s'agirait d'un atelier de sept heures pour expliquer aux professionnelles et professionnels diplômés hors Canada comment faciliter leur intégration en stage et en milieu de travail, et une seconde formation basée sur des exemples réels et concrets pour les aider à bien comprendre.

présence d'une multiplicité d'acteurs portant chacun leurs propres missions et responsabilités, ainsi qu'au travail en silo. Une plus grande concertation favoriserait aussi la mise en commun des ressources et le partage de bonnes pratiques.

Recommandations

- Créer des équipes d'intervention pour la résolution de problèmes ponctuels en reconnaissance des compétences
- Faciliter l'accès aux stages prescrits par les ordres professionnels aux personnes immigrantes bénéficiaires d'arrangements de reconnaissance mutuelle en examinant la possibilité d'exempter d'Étude d'impact sur le marché du travail les employeurs prêts à les accueillir comme stagiaires

Encadré 20

Projet de loi n° 98 : Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel

Ce projet de loi apporte diverses modifications au Code des professions concernant l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel ainsi que des modifications de concordance aux lois constitutives de certains ordres professionnels.

Le projet de loi élargit les compétences du Commissaire aux plaintes concernant les mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles et propose de le renommer Commissaire à l'admission aux professions. Il institue également le Pôle de coordination pour l'accès à la formation et lui attribue des fonctions précises.

Dans le cadre de la mise en œuvre des arrangements de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles, il simplifie la procédure relative à la mise à jour des compétences professionnelles.

Concernant la gouvernance du système professionnel, le projet de loi apporte des modifications à la gouvernance et aux fonctions de l'Office des professions du Québec, à la gouvernance du Conseil interprofessionnel du Québec et à l'organisation et à la gouvernance des ordres professionnels.

L'ajout de ressources dans certains milieux de stages, particulièrement dans les établissements publics, semble aussi incontournable et l'ouverture vers de nouveaux milieux de stages potentiels pourrait permettre de pallier une partie du manque à gagner.

Recommandation

- Évaluer la possibilité d'arrimage avec des organisations du secteur privé pour un projet de stage dans le domaine de la santé et des services sociaux afin d'accroître la capacité d'accueil de stagiaires

L'ajout de ressources est décidé au cas par cas; il dépend notamment du besoin réel reconnu, des disponibilités budgétaires et des programmes de soutien existants. Cela dit, certains milieux de stages considèrent que les personnes formées à l'étranger nécessitent plus d'accompagnement et sont réticents à leur offrir des places, particulièrement si les ressources sont insuffisantes. Les personnes immigrantes formées à l'étranger vivent alors

des difficultés encore plus grandes d'accès aux stages. Or, ces stages sont censés constituer des « ponts » rapides vers l'emploi pour les personnes immigrantes.

Il faut aussi tenir compte du fait que les personnes immigrantes doivent, plus souvent qu'autrement, en plus de subvenir à leurs besoins, subvenir à ceux de leur famille pendant cette période. L'absence de rémunération peut ainsi constituer, pour plusieurs, le premier frein à l'accès aux stages prescrits. À l'occasion des travaux pour une meilleure adéquation formation-compétences-emploi, des mesures sont mises en place pour favoriser l'offre de stages rémunérés dans le cadre d'une formation. Cette piste semble également intéressante pour les personnes qui se sont vu prescrire un stage par un ordre professionnel.

Encadré 21

Rémunération des stagiaires

Le projet IPOP pour l'intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel offre des pistes de réflexion intéressantes à cet égard. Deux de ses volets pourraient inspirer la mise en place d'un projet qui permette à la fois de rémunérer les personnes formées à l'étranger ayant reçu une prescription de stage de la part d'un ordre professionnel, mais aussi d'alléger le fardeau des milieux de stages et de libérer des ressources. Ces volets consistent en :

- un soutien salarial;
- un soutien salarial pour l'encadrement et l'accompagnement de la personne⁷⁸.

Recommandation

- Examiner la possibilité de mettre en place un projet pour favoriser l'embauche de stagiaires formés à l'étranger référés par un ordre professionnel suite à une prescription de stage

Enfin, l'élaboration et la mise en œuvre de pratiques novatrices d'apprentissage dans un cadre scolaire semblent des voies prometteuses pour diminuer la durée des stages des personnes engagées dans un cursus en continu. La diminution du nombre d'heures de stage nécessaires aux uns pourrait ainsi permettre de libérer des places pour d'autres, à qui une certaine durée de stage est prescrite. À titre d'exemple, certains établissements d'enseignement se sont dotés d'un mannequin de simulation haute-fidélité qui permet aux étudiantes et étudiants en soins infirmiers de pratiquer certains actes, diminuant ainsi la durée de la formation dans le cadre d'un stage. Ce mode d'apprentissage permet de faire vivre aux étudiantes et étudiants des situations qui ne peuvent être « commandées » en milieu de travail (une crise cardiaque, par exemple). Sans remettre en question le bien-fondé des stages – où les stagiaires sont appelés à démontrer leurs compétences dans le cadre de situations en lien avec le contexte de travail et les relations avec la clientèle, les collègues, l'employeur –, ce mode d'apprentissage peut contribuer à désengorger l'accès aux stages.

Recommandation

- Encourager les pratiques novatrices d'apprentissage dans un cadre scolaire pour diminuer la durée des stages

⁷⁸ À noter qu'en ce qui concerne le Projet IPOP, est admissible toute entreprise qui offre un emploi durable dans la profession de la personne référée par son ordre professionnel : petite ou grande entreprise, établissement public des réseaux de la santé, des services sociaux ou de l'éducation, administration municipale, organisme gouvernemental dont le personnel n'est pas assujéti à la Loi sur la fonction publique, entreprise de l'économie sociale ou coopérative, organisme à but non lucratif, etc.

Des difficultés à obtenir des postes d'apprentis

Pour ce qui est des personnes se destinant aux métiers réglementés, une période d'apprentissage en emploi est la plupart du temps prescrite, bien que la durée d'apprentissage puisse être diminuée lorsque les personnes se voient reconnaître leur formation ou de l'expérience de travail acquises à l'étranger. La Commission de la construction du Québec ne reconnaît cependant aucun diplôme obtenu à l'étranger comme l'équivalent d'un diplôme québécois. Tous les candidats et candidates doivent avoir réussi le cours *Santé et sécurité sur le chantier de construction* et détenir une garantie d'emploi pour obtenir un certificat de compétence-apprenti. Ce n'est qu'une fois les heures d'apprentissage en emploi complétées sous la supervision d'un compagnon que la personne pourra s'inscrire à l'examen de qualification.

Pour ce qui est des autres métiers réglementés, la plupart des candidates et candidats se voient aussi prescrire une période d'apprentissage (nombre d'heures et de cours à compléter sous la supervision d'une travailleuse ou d'un travailleur qualifié au Québec) avant de pouvoir s'inscrire à l'examen de qualification. Pour pouvoir obtenir un certificat de qualification, tout autant qu'un certificat de compétence-compagnon, il faut réussir les examens obligatoires, et ce, essentiellement pour des raisons de santé et de sécurité.

Bien que les apprenties et apprentis soient rémunérés, la principale difficulté à laquelle se heurtent les personnes immigrantes qui souhaitent exercer un métier réglementé, qui sont expérimentées et qui possèdent les compétences que les employeurs recherchent, consiste à se faire embaucher comme apprenties. En effet, ce statut nécessite la présence d'une travailleuse ou d'un travailleur qualifié, ou d'un compagnon, pour effectuer la supervision prévue à la réglementation, ce qui constitue une lourdeur supplémentaire pour l'employeur. Ces personnes ne pourront toutefois pas compléter leurs heures d'apprentissage ou leur examen en vue d'obtenir leur certificat de qualification professionnelle ou leur certificat-compagnon, tant et aussi longtemps qu'elles n'auront pas eu l'occasion d'être embauchées sous ce statut. Qui plus est, l'industrie de la construction du Québec est composée essentiellement de petites entreprises, où le recrutement et les promesses d'embauche se font essentiellement par voie de « bouche-à-oreille ». Cette situation désavantage les personnes nouvellement arrivées, qui n'ont pas eu le temps de se constituer un réseau professionnel et social.

Réalisation

- Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a mis en place un projet pilote, qui pourrait être étendu, afin d'accélérer l'obtention du certificat de qualification dans les métiers réglementés. Ce projet permet aux travailleuses et travailleurs suffisamment expérimentés qui ont acquis leurs compétences à l'étranger, d'être admissibles à l'examen de qualification sans avoir à être d'abord embauchés comme apprentis, si les résultats de la validation de leurs acquis et expériences de travail répondent aux exigences prescrites du métier

La Commission de la construction du Québec entend de son côté élaborer un plan d'action pour corriger les situations discriminatoires et inéquitables en emploi, accélérer l'augmentation de la présence de personnes immigrantes et de minorités visibles et, ultimement, éliminer leur sous-représentation dans l'industrie de la construction.

Formation d'appoint (ou manquante⁷⁹) et examen

Des défis quant à l'accès à la formation d'appoint ou manquante

Pour ce qui est de l'accès à la formation, des progrès ont été réalisés ces dernières années grâce à la conception, pour certaines professions, de formations d'appoint à l'intention des personnes formées à l'étranger⁸⁰. La formation d'appoint est organisée sous la forme de programmes d'intégration à des professions réglementées dont le contenu est adapté aux besoins de cette clientèle. L'éventail de formations d'appoint disponibles demeure restreint et certains programmes de formation d'appoint à l'intention des personnes formées à l'étranger sont contingentés. Leur capacité d'accueil limitée peut ainsi entraîner des délais d'attente et retarder le processus d'admission à un ordre professionnel. Les formations d'appoint fonctionnant par cohorte, certaines personnes immigrantes peuvent devoir attendre plusieurs mois avant de pouvoir suivre la formation (en fonction de la date à laquelle elles ont obtenu leur prescription).

Il arrive aussi qu'un trop faible volume d'inscriptions fasse en sorte que la formation d'appoint ne soit pas offerte à une session donnée, voire à plusieurs sessions consécutives. D'ailleurs, lorsque le volume prévu de candidatures admissibles est trop faible ou que les besoins de formation sont trop diversifiés, cela peut limiter la capacité de l'établissement d'enseignement et de l'ordre d'élaborer des activités de formation spécifique ou même un programme de formation d'appoint complet, de crainte de ne pouvoir recouvrer les frais engagés. Lorsqu'il n'existe pas de formation d'appoint disponible ou lorsque les candidates et candidats sont peu nombreux, ils peuvent certes être intégrés dans les cours de programmes offerts à l'enseignement régulier. Cela dit, la structure des programmes de formation réguliers empêche souvent les candidates et candidats de suivre les cours prescrits dans un délai raisonnable.

L'accès à la formation d'appoint en temps voulu demeure donc un enjeu majeur, pour diverses raisons telles que le contingentement de certains programmes de formation, les exigences académiques d'admission, la disponibilité parfois restreinte des cours ou des modules de formation, des contraintes budgétaires, la taille ou l'hétérogénéité des cohortes, la disponibilité des spécialistes de contenu, des locaux, des équipements, etc.

Dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble, nous sommes le Québec*, le gouvernement s'est engagé à :

- Poursuivre le renforcement des approches en reconnaissance des compétences qu'adoptent les ordres professionnels et autres organismes de réglementation au moyen de référentiels de compétences et par de la formation d'appoint prescrite

Recommandation

- Soutenir les approches innovantes plus flexibles pour offrir de la formation d'appoint et améliorer l'accès aux stages prescrits par les ordres professionnels

⁷⁹ Pour les candidates et candidats qui souhaitent exercer un métier réglementé de la construction.

⁸⁰ À titre d'exemple, des formations d'appoint et des stages ont été offerts en 2015-2016 aux personnes ayant acquis des compétences à l'étranger qui souhaitaient exercer l'une des professions suivantes : ergothérapeute, hygiéniste dentaire, ingénieur forestier, inhalothérapeute, orthophoniste, pharmacien, physiothérapeute, psychologue, sage-femme, technicien en santé animale, technologue en imagerie médicale (radiodiagnostic et médecine nucléaire) et technologue en radio-oncologie. Des formations d'appoint ont également été conçues pour d'autres professions sans le soutien financier du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

Par exemple :

- Privilégier le caractère modulable des formations d'appoint pour ne pas que les personnes aient à réapprendre des compétences déjà maîtrisées
- Expérimenter un processus harmonisé de reconnaissances des acquis et des compétences entre le milieu de l'éducation et les ordres professionnels

Pour ce qui est des métiers de la construction, sauf lorsque les « bassins sont ouverts » en raison d'une pénurie de main-d'œuvre régionale, les candidates et candidats formés à l'étranger se voient la plupart du temps dirigés vers les services de RAC en formation professionnelle⁸¹ (à l'exception des personnes qui sont admissibles aux arrangements de reconnaissance mutuelle). À ce moment, les compétences acquises grâce à l'expérience de travail notamment, pourront y être évaluées et reconnues, et la formation manquante y être acquise. En ce qui concerne l'accès aux programmes de RAC par les candidates et candidats qui souhaitent exercer un métier réglementé de la construction, il existe des programmes pour tous les métiers de la construction, mais l'offre, qui varie d'une région à l'autre, a tendance à refléter les besoins de main-d'œuvre locaux. Ce qui signifie que certaines personnes immigrantes, une fois établies, n'auront pas accès dans leur région aux services de RAC correspondant à leurs besoins. Il faudrait, en ce sens, prendre des mesures pour que les candidates et candidats à l'immigration soient assez avancés dans leurs démarches professionnelles pour songer à s'établir dans une région où un service de RAC approprié est offert, ce qui pourrait également contribuer à un établissement durable en région, surtout si le besoin de main-d'œuvre est présent. La mise en place d'un guichet unique québécois pour la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes devrait y contribuer.

L'accès aux formations d'appoint pourrait aussi être facilité si certains candidats et candidates pouvaient acquérir une partie de leur formation depuis l'étranger. En ce sens, les technologies de l'information et de la communication ont ouvert la voie à de nouvelles possibilités. Certains ordres professionnels ont récemment pris en charge l'offre de contenus de formation (ceux qui sont le plus souvent prescrits) et rendue accessible, en collaboration avec des établissements d'enseignement, une partie de la formation en ligne, sous forme de modules, de contenus en ligne, etc.

Des examens qui peuvent contenir des biais discriminatoires

Pour ce qui est des examens, les biais discriminatoires sont à éviter, notamment ceux qui pourraient être générés par des différences culturelles. Sur ce point, une attention particulière mériterait aussi d'être prêtée aux examens à passer dans le cadre de conditions supplémentaires, c'est-à-dire les examens destinés à tous les candidats et candidates, y compris ceux formés au Québec.

Recommandation

- Inciter les acteurs qui reconnaissent les compétences des personnes immigrantes à réviser, ponctuellement, leurs méthodes de recrutement et de sélection, leurs exigences, examens, méthodes d'entrevue et façons de faire afin d'éliminer les obstacles systémiques

⁸¹ Les mesures d'accès à l'industrie de la construction et de qualification professionnelle, définies par règlements, privilégient les diplômés, et la Commission de la construction du Québec ne reconnaît pas un diplôme obtenu à l'étranger comme l'équivalent d'un diplôme du Québec.

Certaines personnes immigrantes formées à l'étranger ont besoin d'une préparation aux examens et quelquefois même, d'une formation préparatoire à la formation d'appoint prescrite (propédeutique). C'est que le taux d'échec peut sembler relativement élevé chez les personnes formées à l'étranger; ce serait dû notamment au fait qu'elles sont peu familières avec le contexte d'exercice de la profession ou du métier au Québec, ou avec les normes québécoises et le type d'examen. Par ailleurs, il peut être difficile pour ces candidates et candidats de trouver le matériel pédagogique et technique nécessaire pour se préparer aux examens, soit parce qu'il n'en existe pas ou parce qu'il est coûteux ou inaccessible. Pour cette raison, un certain nombre d'ordres professionnels proposent des outils de préparation sous diverses formes (formations préparatoires aux examens et anciens examens disponibles en ligne, outils, capsules vidéo et exercices d'auto-préparation en ligne).

Encadré 22

Centre de documentation de la Commission de la construction du Québec

Afin que les apprenties et apprentis puissent mieux se préparer à la passation de l'examen de qualification, la Commission de la construction du Québec a récemment mis à leur disposition un centre de documentation, sous la forme d'un projet pilote.

Pour ce qui est de la formation à proprement parler, on constate que, vue de façon modulable, celle qui a tendance à être de plus en plus accessible depuis l'étranger peut la plupart du temps être considérée comme une formation préparatoire : soit à l'exercice de la profession au Québec, soit à la formation d'appoint. En fait, il s'agit la plupart du temps des contenus de formation les plus souvent prescrits aux personnes formées à l'étranger.

Encadré 23

Formation Webpro en ligne sur le *Code de déontologie des avocats*

La formation Webpro sur le nouveau *Code de déontologie des avocats* a pour objectif de permettre aux avocates et avocats de se familiariser avec les principales dispositions du Code et de nourrir leur réflexion sur les comportements professionnels aux plans éthique et déontologique. Accessible en ligne, la formation couvre les principaux enjeux liés au Code de déontologie : l'éthique professionnelle, l'assujettissement au Code, les obligations envers la cliente ou le client, l'offre de service, et enfin, l'avocate ou l'avocat dans son rôle d'officier de justice⁸².

Rendre plus accessibles ces contenus de formation préparatoire à l'exercice de professions et métiers réglementés, et ce depuis l'étranger, devrait être une priorité : les personnes immigrantes formées à l'étranger pourraient ainsi mieux se préparer à leurs examens, accélérant ainsi le processus de reconnaissance de leurs compétences. À l'heure actuelle, les personnes immigrantes peuvent rarement entreprendre une formation d'appoint avant leur arrivée au Québec, ce qui peut retarder le processus de reconnaissance de leurs compétences, y compris dans le cas des bénéficiaires d'arrangements de reconnaissance mutuelle.

⁸² Pour une description plus complète de cette formation, consulter l'hyperlien suivant : webpro.barreau.qc.ca/code-de-deontologie-des-avocats.html

Recommandation

- Concevoir des activités préparatoires à l'évaluation des compétences en utilisant des ressources appropriées et adaptées aux besoins des personnes immigrantes

Par exemple :

- Élaborer des contenus de formation préparatoire à l'exercice d'un métier au Québec (en ligne)
- Concevoir une formation d'appoint (volet théorique) de type asynchrone sous forme de capsules vidéo, disponible en ligne pour les infirmières et infirmiers auxiliaires
- Encourager l'élaboration et la mise en ligne de contenus de formation en éthique et déontologie

Pour un aperçu des étapes de la démarche de reconnaissance des compétences professionnelles qui peuvent se réaliser depuis l'étranger et de celles qui ne peuvent être entreprises qu'une fois au Québec, voir l'annexe 7⁸³.

Tout au long du parcours en vue d'obtenir une aptitude légale d'exercer au Québec

Des démarches souvent trop longues

La durée du parcours nécessaire à l'obtention d'une aptitude légale d'exercer varie d'un individu à l'autre. Pour certaines personnes immigrantes, les étapes seront franchies rapidement. Pour d'autres cependant, obtenir l'aptitude légale d'exercer leur profession ou métier au Québec peut prendre passablement de temps, voire quelques années. Pallier les difficultés cernées jusqu'ici permettra d'accélérer les processus dans lesquels s'engagent ces personnes. Parallèlement, il peut être constaté que les arrangements de reconnaissance mutuelle, qui contribuent à faciliter la mobilité professionnelle d'un territoire à un autre, ont permis à plusieurs ressortissantes et ressortissants français d'obtenir plus rapidement leur aptitude légale d'exercer au Québec. La négociation des arrangements de reconnaissance mutuelle a également permis aux différents ordres professionnels et autres organismes de réglementation qui en ont conclu, de mener un exercice intéressant et prometteur : déterminer le plus petit dénominateur commun qui différencie les formations donnant ouverture à l'aptitude légale d'exercer, de part et d'autre.

Dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble, nous sommes le Québec*, le gouvernement s'est engagé à :

- Examiner la possibilité de conclure des ententes internationales en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles pour faciliter et accélérer l'obtention d'une aptitude légale d'exercer une profession, un métier ou une fonction aux personnes admissibles

Trois autres grandes difficultés peuvent compliquer le parcours, tant des personnes immigrantes formées à l'étranger que des acteurs qui reconnaissent leurs compétences, et allonger le temps nécessaire à l'obtention de l'aptitude légale d'exercer :

- les niveaux de compétences langagières nécessaires à l'admission à la formation d'appoint ou manquante, ou à la réussite des évaluations et examens;
- le coût des démarches;
- le manque de concertation entre les acteurs qui interviennent dans ce parcours.

⁸³ Il s'agit des professions régies par les dix ordres professionnels qui reçoivent le plus de demandes d'admission de personnes formées à l'étranger, et pour lesquelles il y a de bonnes perspectives d'emploi,

Une connaissance insuffisante du français, et parfois de l'anglais

Pour exercer une profession régie par un ordre professionnel⁸⁴, les candidates et candidats doivent réussir l'examen de français de l'Office québécois de la langue française, à moins d'avoir pu démontrer autrement qu'ils possèdent une connaissance de la langue française appropriée à l'exercice de leur profession⁸⁵.

Afin de refléter adéquatement les exigences actuelles associées à la pratique de chacune des professions régies par un ordre professionnel au Québec :

Réalisation

- L'Office québécois de la langue française élabore de nouveaux examens de français sur la base de profils de compétences langagières, définis en fonction des profils de compétences professionnelles, pour les personnes qui se destinent à des professions régies par un ordre professionnel

Il faut aussi démontrer l'atteinte du niveau minimal de compétences langagières exigé (en français ou en anglais selon la langue d'enseignement) pour être admissible à la formation d'appoint⁸⁶ ou manquante. Sans compter le fait qu'un niveau de maîtrise du français suffisant est déterminant dans la réussite des examens administrés par les ordres professionnels et autres organismes de réglementation, mais aussi des examens en contexte de formation. Une connaissance suffisante de la langue anglaise peut aussi se révéler nécessaire dans certains domaines, étant donné qu'une grande partie du matériel pédagogique est disponible en anglais seulement. Le niveau de maîtrise du français (et de l'anglais, dans certains cas) est aussi déterminant pour les candidates et candidats formés à l'étranger, afin d'obtenir des places de stages et de réussir ceux-ci. C'est qu'en dehors des raisons de santé et de sécurité qui justifient les exigences de compétences langagières préalables, un certain niveau de connaissance de la langue est nécessaire à la réussite des interactions en stage.

Comme il en a été question plus tôt, il s'agit d'abord de voir à ce que les candidates et candidats à l'immigration soient mieux informés de ces exigences. Il s'agit ensuite de faire en sorte que l'offre de services en francisation soit mieux connue, et que ces services soient davantage fréquentés par les candidates et candidats à l'immigration ainsi que par les personnes immigrantes qui sont en apprentissage du français⁸⁷.

Dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble, nous sommes le Québec*, le gouvernement s'est engagé à :

- Assurer la promotion des services gouvernementaux de francisation

⁸⁴ Pour ce qui est de la profession d'enseignant au préscolaire, primaire et secondaire, tous les candidats et candidates à une autorisation d'enseigner, formés au Québec ou à l'étranger, doivent réussir l'examen obligatoire de français ou d'anglais reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, pour démontrer une connaissance appropriée de la langue d'enseignement.

⁸⁵ Un permis provisoire valide un an peut être obtenu, mais il n'est renouvelable que trois fois. Ce permis temporaire permet à ses bénéficiaires de continuer d'étudier le français tout en travaillant au Québec, leur laissant ainsi plus de temps pour se préparer à réussir l'examen de français de l'Office québécois de la langue française.

⁸⁶ Sauf dans les cas où une personne obtient une prescription de formation « à la carte », auquel cas elle ne sera pas soumise aux exigences d'admission à un programme d'études en formation d'appoint.

⁸⁷ À ce titre, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion a récemment lancé une campagne de promotion des services de francisation qui se décline sous le thème « Apprendre le français, c'est gratuit et c'est gagnant ».

Encadré 24

Offre de services en francisation

À l'heure actuelle, des cours de français en ligne, donc accessibles depuis l'étranger, sont offerts aux personnes sélectionnées par le Québec. Les personnes sélectionnées peuvent aussi suivre des cours de français dans une Alliance française ou un institut présent sur leur territoire, avec lequel le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion a signé une entente de service⁸⁸. Ces personnes peuvent se voir rembourser jusqu'à concurrence de 1 500 \$ canadiens pour les cours suivis. Des cours de français gratuits sont également disponibles au Québec, à temps complet et à temps partiel, en classe et en ligne. Des cours sont aussi offerts en milieu de travail. Pour les professionnelles et professionnels qui se destinent aux domaines de la santé, du génie et des sciences appliquées, de l'administration, du droit ou des affaires, des cours de français spécialisés sont offerts gratuitement, en formule temps partiel, dans la grande région de Montréal, ainsi que sous la forme de modules d'autoformation en ligne. Des allocations de participation, de frais de garde ou de transport sont offertes aux élèves des cours en classe, sous certaines conditions.

La difficulté associée à l'acquisition d'une connaissance suffisante de la langue française, et parfois de l'anglais, ainsi que des compétences langagières spécifiques au domaine, par les candidates et candidats à l'exercice d'une profession ou d'un métier réglementés, n'est pas propre au Québec. Elle a été recensée dans plusieurs rapports récents produits par le gouvernement fédéral et par d'autres provinces et territoires.

Dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble, nous sommes le Québec*, le gouvernement s'est engagé à :

- Accroître la gamme de cours de français spécialisés relatifs à certains métiers et professions et renforcer leur fonction qualifiante, notamment en :
 - déterminant les normes liées aux compétences en français des métiers et professions;
 - adaptant le contenu des cours aux exigences langagières spécifiques;
 - élaborant des outils d'évaluation et de description des compétences uniformes et fiables.
- Concevoir et mettre en place des formules alliant francisation et expérience en emploi, et diversifier les services de francisation à visée professionnelle offerts à l'étranger et au Québec, en classe et en milieu de travail

Pour diversifier les services de francisation à visée professionnelle, il est notamment prévu d'élaborer des outils didactiques spécialisés pour les personnes immigrantes et le personnel enseignant en francisation. Ces outils pourraient inclure un descriptif de compétences langagières, une webographie de ressources disponibles, un vocabulaire, des supports visuels, etc.

- Offrir la Francisation en ligne aux personnes résidentes temporaires

Le coût des démarches

Enfin, au cours de leurs démarches pour faire reconnaître leurs compétences, d'autres dépenses viennent s'ajouter aux coûts d'installation et aux frais de subsistance que doivent déboursier les personnes immigrantes pour elles et

⁸⁸ D'autres ententes sont envisagées avec plusieurs pays. Pour la liste des Alliances françaises et instituts avec lesquels le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion a signé une entente de service, consulter cet hyperlien : www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/langue-francaise/pays-depart/liste-ententes.html

leur famille. Par exemple, les frais pour obtenir un permis d'exercice d'un ordre professionnel sont parfois assez importants. Ils peuvent varier de quelques centaines à plusieurs milliers de dollars, selon les circonstances et les ordres professionnels. Ils comprennent les frais de traitement du dossier d'équivalence, d'examen, de délivrance du permis, d'admission à l'ordre professionnel, etc. Le cas échéant, il faut y ajouter les dépenses liées à la traduction des documents, à l'obtention d'une Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec, à une formation (incluant le matériel pédagogique) ou à un stage. Ils peuvent être particulièrement élevés pour les personnes qui se destinent à l'exercice d'une profession réglementée dans le domaine de la santé, notamment lorsque des examens pratiques sont exigés. Le Conseil interprofessionnel du Québec a d'ailleurs rappelé récemment qu'en plus « [...] des frais de traitement d'une demande exigés par l'ordre professionnel, peuvent s'ajouter les frais d'inscription à une formation d'appoint et la cotisation éventuelle à l'ordre »^l.

Or, de nombreuses personnes immigrantes n'ont pas un dossier de crédit leur permettant d'emprunter auprès d'une institution financière du Québec. La cartographie des programmes et services a permis de constater que certaines personnes immigrantes pouvaient bénéficier d'un soutien financier. Cependant, de nombreuses personnes immigrantes engagées dans un parcours de reconnaissance des compétences ne répondent pas aux critères d'admissibilité de ces programmes ou encore, le soutien financier qu'elles peuvent obtenir ne suffit pas à répondre à leurs besoins (frais de subsistance, frais de passation des examens à l'ordre professionnel, etc.). Les femmes immigrantes étant souvent dans une situation financière plus précaire que les hommes, les frais pour l'accès à un ordre professionnel ou à un organisme de réglementation peuvent être encore plus difficiles à assumer pour elles. Un projet pilote de prêts pour la reconnaissance des titres de compétences a été mis en place par le gouvernement du Canada. Selon un rapport du Comité d'experts sur les obstacles à l'emploi des nouveaux canadiens, « [...] ce projet a facilité la tâche des immigrants qualifiés en les aidant dans leurs démarches de reconnaissance de leurs titres de compétences et d'obtention d'un emploi correspondant à leurs compétences et à leur expérience »^{mm}.

Encadré 25

Projet pilote de prêts pour la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes

Au Québec, c'est l'Association communautaire d'emprunt de Montréal qui expérimente le projet pilote mis en place par le gouvernement du Canada en proposant des prêts pouvant aller jusqu'à concurrence de 10 000 \$ aux candidates et candidats formés à l'étranger afin de payer les frais d'admission à un ordre professionnel qui ne sont pas couverts par le programme de prêts et bourses du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ou par Emploi-Québec.

Recommandation

- Examiner la possibilité d'offrir des prêts pour la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger qui se destinent à l'exercice d'une profession régie par un ordre professionnel

Un parcours peu fluide

Plusieurs des acteurs rencontrés lors de la consultation, y compris des représentantes et représentants d'ordres professionnels, ont souligné l'importance d'une meilleure concertation entre toutes les parties qui œuvrent à la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger. Certaines personnes ont même rappelé que l'accès aux professions et métiers réglementés au Québec par les personnes immigrantes devait être considéré comme un continuum, c'est-à-dire de la sélection à l'immigration jusqu'à l'insertion en emploi dans son domaine. En effet, plusieurs incohérences dues au manque de concertation entre divers acteurs ont pour effet d'ajouter aux difficultés déjà éprouvées par les personnes immigrantes.

La communication semble trop souvent limitée entre les acteurs de chacun des parcours professionnels possibles, ce qui peut avoir pour conséquence de laisser perdurer trop longtemps certaines embûches auxquelles des solutions simples et rapides auraient pu être apportées. Par exemple, l'information relative aux exigences et aux places disponibles pourrait être partagée de façon plus efficace entre les divers acteurs des processus.

Dans certains domaines pour lesquels l'accès à l'exercice de la profession peut être plus difficile (la santé, par exemple), la coordination des actions par un acteur qui veille à la cohérence des parcours dans lesquels s'engagent les personnes immigrantes formées à l'étranger peut se révéler très efficace, voire indispensable. L'apport d'un mécanisme de coordination serait particulièrement intéressant dans le domaine de la santé, où plusieurs provinces et pays se font concurrence pour l'attraction de professionnelles et professionnels. Des agences comme Recrutement Santé Québec, qui relève du ministère de la Santé et des Services sociaux, sont particulièrement actives en certains lieux, dont l'Ontario.

Encadré 26

Organismes similaires au service Recrutement Santé Québec du ministère de la Santé et des Services sociaux dans les autres provinces et territoires

Les provinces et territoires du Canada offrent tous un service de recrutement propre à leurs établissements de santé et services sociaux, ainsi que des services destinés aux professionnelles et professionnels de la santé et des services sociaux diplômés hors Canada, qui désirent travailler dans leurs provinces ou territoires respectifs. Il peut s'agir de services conseils sur les processus d'obtention du permis d'exercice ou encore sur de nouvelles options de carrière. À titre d'exemple, ces organismes peuvent offrir :

- du counseling individuel;
- des ateliers d'information;
- de l'orientation concernant les examens pour être autorisé à exercer;
- des webinaires;
- des cours en personne;
- une bibliothèque de ressources.

Un grand nombre d'acteurs sont engagés dans les processus de reconnaissance des compétences des personnes immigrantes – de la sélection à l'immigration⁸⁹ jusqu'à l'obtention d'un emploi de plein potentiel, en passant par le parcours type pour l'obtention d'une aptitude légale d'exercer une profession ou un métier réglementés. Pour assurer l'enchaînement fluide de ces processus, le Comité propose d'établir une stratégie de concertation à l'échelle québécoise. Le *Pôle de coordination pour l'accès à la formation prescrite par les ordres professionnels ainsi qu'aux stages*, de par son mandat, sera une instance centrale à la mise en œuvre d'une stratégie de concertation réussie.

⁸⁹ Sans compter le fait que, pour la sous-catégorie des travailleurs qualifiés à tout le moins, les premières démarches auprès des ordres professionnels s'entameront de plus en plus en amont du processus de sélection à l'immigration.

Recommandations

- Confier à un Comité ministériel la responsabilité de mettre en œuvre les actions proposées par le Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger
- Créer des équipes d'intervention pour la résolution de problèmes ponctuels en reconnaissance des compétences
- Renforcer la coordination des acteurs qui interviennent en reconnaissance des compétences des personnes immigrantes

Par exemple :

- Définir les parcours des professionnelles et professionnels diplômés hors du Canada du secteur de la santé et des services sociaux et coordonner les actions des différentes instances

L'insuffisance de données sur les parcours des personnes formées à l'étranger

Selon le Conseil interprofessionnel du Québec, les ordres professionnels traitent annuellement environ 5 000 demandes de reconnaissance d'une équivalence de diplôme ou de formation⁹⁰ acquis hors Québecⁿⁿ. Pour ce qui est des autres professions et métiers réglementés, il est difficile d'avoir un aperçu exact du nombre de personnes formées à l'étranger ayant demandé leur aptitude légale d'exercer, mais il serait plutôt faible. La Commission de la construction du Québec finalise présentement un état de situation sur la présence des personnes immigrantes et des minorités visibles dans l'industrie de la construction⁹¹.

De leur côté, les ordres professionnels⁹² transmettent des données à l'Office des professions du Québec concernant :

- les demandes d'équivalence reçues (de personnes formées à l'étranger qui souhaitent obtenir un permis d'exercer);
- et le nombre de permis d'exercice délivrés.

Or, les données recueillies ne permettent pas de documenter le parcours des personnes ayant fait une demande d'équivalence et ayant reçu, par exemple, une reconnaissance partielle. Pas plus qu'il n'est possible de savoir si ces personnes ont fini par obtenir leur permis d'exercer ni de connaître la durée de leurs démarches jusqu'à l'obtention du permis. Selon le Conseil interprofessionnel du Québec :

« [les] données disponibles permettent de documenter le traitement des demandes par les ordres, mais ne permettent pas de documenter le parcours des demandeurs, ce qui exigerait des données par cohortes. Conséquemment, la réalité de ces parcours demeure mal connue. Par exemple, sur le nombre de demandeurs pour une année donnée, combien d'entre eux ont obtenu leur permis et en combien de temps? Quelle est la proportion des demandeurs ayant abandonné en cours de route et pourquoi? L'insuffisance des données nuit à la qualité des actions menées par les ordres et leurs partenaires pour faciliter l'accès aux professions réglementées »⁹⁰.

⁹⁰ Les personnes formées à l'étranger qui déposent une demande peuvent être natives du Québec, nées dans le reste du Canada ou bien immigrantes. Toutefois, la grande majorité d'entre elles sont immigrantes.

⁹¹ Les données qui seront recueillies ne devraient cependant pas permettre de distinguer les personnes formées à l'étranger des personnes formées au Québec.

⁹² En vertu des articles 8, 9 et 10 du *Règlement sur le rapport annuel d'un ordre professionnel*.

De plus, des difficultés persistent quant aux données qu'il est possible de recueillir à l'heure actuelle, relativement au traitement des demandes par certains ordres professionnels, notamment en raison de l'intervention de tierces parties dans le processus. En effet, certains ordres professionnels exigent d'abord des personnes formées à l'étranger qui souhaitent déposer une demande d'équivalence, la réussite d'examens administrés par une tierce partie. Ainsi, les critères de recevabilité des demandes d'équivalence à un ordre professionnel peuvent faire en sorte que toute demande d'équivalence est acceptée en totalité, étant donné que plusieurs démarches et obstacles se situent en amont de la demande d'équivalence à l'ordre.

Recommandation

- Mettre en place un nouveau système de collecte de données sur le traitement des demandes d'admission aux ordres professionnels des personnes formées à l'étranger

Chapitre 4

Obtention d'un emploi de plein potentiel

L'obtention d'un emploi au Québec, et de surcroît d'un emploi de plein potentiel, passe par l'acte d'embauche d'un employeur. Lorsqu'il embauche, l'employeur reconnaît – en totalité ou en partie, en fonction de la main-d'œuvre disponible –, que la candidate ou le candidat au poste à pourvoir possède les compétences recherchées. Les employeurs jouent un rôle crucial dans la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes puisque ce sont eux qui, ultimement, les leur reconnaîtront, le cas échéant. Comme il a été mentionné au chapitre 3, les candidates et candidats à l'immigration et les personnes immigrantes qui ont pour objectif d'exercer une profession ou un métier réglementé au Québec doivent d'abord entreprendre les démarches pour l'obtention d'une aptitude légale. Il est à noter que certains d'entre eux devront, en parallèle, décrocher tout d'abord un emploi de transition ou de subsistance. Toutefois, ce parcours n'est pas commun à l'ensemble des personnes immigrantes cherchant à obtenir un emploi de plein potentiel.

En effet, certaines personnes peuvent même être recrutées par leur employeur depuis l'étranger. D'autres, qui n'ont pas besoin de détenir une aptitude légale d'exercer leur métier ou profession au Québec, entameront depuis l'étranger ou une fois arrivées au Québec, les démarches en lien avec la recherche d'un emploi. Selon leur objectif professionnel, les personnes dont les compétences acquises à l'étranger sont transférables à l'emploi visé au Québec s'inscrivent dans ce parcours, quoique certaines finissent tout de même par opter pour la diplomation au Québec comme stratégie d'insertion professionnelle. Par ailleurs, certaines personnes immigrantes découvriront qu'elles doivent acquérir une formation manquante, pour mieux répondre aux exigences du marché du travail québécois dans le secteur d'activité et le corps d'emploi visés.

Quoi qu'il en soit, toutes ces personnes se retrouvent, à un moment ou un autre, à devoir entreprendre les démarches nécessaires à l'obtention d'un emploi qui corresponde à leurs compétences. En effet, détenir une aptitude légale d'exercer au Québec ou une reconnaissance officielle d'études du Québec, ne garantit en rien l'obtention d'un emploi de plein potentiel, pas plus que ce n'est le cas par ailleurs, pour les personnes formées au Québec. Les candidates et candidats à l'immigration et les personnes immigrantes doivent alors repérer les possibilités d'embauche, les postes à pourvoir et les employeurs potentiels.

De leur côté, les employeurs ne peuvent être considérés comme un ensemble d'acteurs homogène en matière d'embauche de personnes immigrantes; leur taille, leur secteur d'activité, leur type d'industrie et leurs besoins de main-d'œuvre ont un impact certain sur leur capacité à reconnaître les compétences acquises à l'étranger et sur les efforts qu'ils consentiront à cet égard.

Encadré 27

Bref portrait des employeurs et des emplois par secteurs d'activité économique au Québec^{PP}

Au Québec, la structure de l'emploi et la nature des entreprises varient d'une région à l'autre. Les activités économiques d'une région influenceront autant sur le nombre d'emplois dans un secteur professionnel que sur les perspectives d'emploi qu'il présente. Le Québec se divise en trois grands blocs aux structures économiques distinctes : les régions ressources (Bas-Saint-Laurent, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec et Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine), les régions manufacturières (Saguenay-Lac-Saint-Jean, Mauricie, Estrie, Chaudière-Appalaches, Lanaudière, Laurentides, Montérégie et Centre-du-Québec) et les régions urbaines (Capitale-Nationale, Montréal, Outaouais et Laval).

Les activités économiques des régions ressources se concentrent majoritairement sur l'extraction et l'exploitation de ressources (secteur minier, forestier et hydroélectrique). Leur structure industrielle demeure peu diversifiée en comparaison du reste du Québec. La plus grande part de la population québécoise se concentre dans les régions urbaines et les régions manufacturières, où le revenu par habitant est plus élevé et la structure industrielle, plus diversifiée⁹³.

Bien que l'économie québécoise dans son ensemble s'appuie davantage sur le secteur d'activité tertiaire (les services), le secteur primaire (extraction de ressources) et le secteur secondaire (production de biens manufacturés et construction), occupent une part importante de l'économie des régions ressources et des régions manufacturières. Le secteur tertiaire domine largement l'économie des régions urbaines.

L'emploi présente une structure similaire : à l'échelle du Québec, 80,3 % des emplois se situent dans le secteur tertiaire, 17,6 % dans le secteur secondaire et 2,1 % dans le secteur primaire⁹⁴. En ce qui a trait à la taille, la plus grande partie des entreprises du Québec sont des petits établissements de moins de cinq employés. Les établissements de plus de 250 employés ne comptent que pour 0,7 % des établissements du Québec. Les régions urbaines comptent une proportion plus grande d'établissements de taille moyenne (50 à 249 employés) et de grands établissements⁹⁵ que le reste des régions du Québec.

Par exemple, alors que certains employeurs sont confrontés à des raretés de main-d'œuvre, voire des pénuries, d'autres « croulent » sous les CV. Or, les premiers ont tendance à utiliser et à mettre en place des pratiques de recrutement, ainsi que des méthodes et des outils d'évaluation et de sélection plus novateurs – pour atteindre le maximum de candidates et candidats potentiels, et être en mesure de les évaluer et de reconnaître leurs compétences correctement. Certains employeurs qui ne connaissent pas de rareté de main-d'œuvre se démarquent tout de même par leurs pratiques d'embauche et contribuent à la pleine reconnaissance des compétences des personnes immigrantes au Québec, en pavant la voie vers de meilleures façons de faire. Ces employeurs ont souvent ceci en commun : soit ils reconnaissent une valeur ajoutée à la diversité ethnoculturelle en emploi, soit ils sont soucieux d'assurer une représentativité par rapport à la population desservie, ou les deux⁹⁶.

⁹³ Les régions urbaines, et dans une moindre mesure, les régions manufacturières, sont avantagées sur le plan économique par un bassin important de main-d'œuvre et de consommateurs, ainsi que par des infrastructures les reliant aux autres régions. Ces attributs permettent à ces régions de maintenir une structure industrielle plus diversifiée.

⁹⁴ Dans les régions urbaines, c'est le secteur tertiaire qui emploie le plus de personnes. Dans les régions manufacturières, les emplois sont répartis à proportion égale entre les trois secteurs. Dans les régions ressources, la très grande majorité des emplois se trouvent dans le secteur primaire.

⁹⁵ C'est-à-dire les établissements qui comptent plus de 250 employés.

⁹⁶ À ce titre, les lois, politiques et programmes d'accès à l'égalité en emploi peuvent constituer un élément déclencheur et une incitation à adopter de nouvelles façons de faire.

Encadré 28

Gestion de la diversité ethnoculturelle

Certaines entreprises se sont dotées de politiques de gestion de la diversité ethnoculturelle. Ces politiques ont pour objectif principal de s'assurer que, dans l'ensemble de la relation avec leur personnel, de l'étape du recrutement jusqu'à la progression en emploi, les personnes issues de l'immigration ou des minorités ethnoculturelles ne sont pas indûment défavorisées par leurs pratiques.

Malgré le dynamisme de certains employeurs, particulièrement palpable dans certains secteurs d'activité à forte valeur ajoutée, les taux de chômage et de surqualification demeurent disproportionnellement élevés chez les personnes immigrantes. Certains employeurs seront tentés de répondre que c'est parce qu'il faut d'abord mieux sélectionner. Les programmes et méthodes de sélection de l'immigration au Québec n'ont cessé de progresser, au cours des quinze dernières années. Comme il en sera question plus loin, le nouveau système de gestion des demandes d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt ouvrira également la porte à de nouvelles façons de faire. Cela dit, la sélection sur la base des compétences des candidates et candidats connaît pour le moment ses limites, puisqu'il n'est pas possible, depuis l'étranger, de faire reconnaître ses compétences autrement que par des preuves écrites (diplômes, attestations d'emploi, etc.), sauf, bien entendu, lorsqu'un employeur prend l'initiative de les reconnaître autrement (test en ligne, entrevue par webcam, etc.).

D'aucuns affirment que les taux élevés de surqualification en emploi et de chômage chez les personnes immigrantes sont dus à la maîtrise insuffisante du français, et parfois de l'anglais, alors que d'autres pointent du doigt la discrimination à l'embauche. Tout cela est vrai. Cependant, un autre élément vient complexifier le portrait de la situation. En effet, dans l'exercice d'embauche – c'est-à-dire du moment du recrutement jusqu'à la sélection d'une candidate ou d'un candidat –, les employeurs potentiels doivent jongler avec certains enjeux dont :

- le respect des « [...] règles de régie interne touchant les ressources humaines ainsi que les conventions collectives en vigueur [...] »;
- l'identification « [...] des signaux individuels qui [présageront de] la qualité du candidat, sa capacité d'adaptation et sa performance éventuelle [...] »;
- la nécessité de « [...] gérer les incertitudes et diminuer les risques supportés par leur entreprise »⁹⁹.

Ces enjeux influent sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes⁹⁷. En effet, un employeur peut, pour diminuer les risques et incertitudes, opter pour une candidature qui présente des repères scolaires et expérientiels connus. D'ailleurs, dans un rapport publié en 2014, Boudarbat et Grenier mentionnent que « [...] les immigrants dont le diplôme d'études postsecondaires a été délivré à l'étranger ont plus de mal à trouver un emploi que ceux qui ont obtenu leur diplôme au Canada : au Québec, en 2011, leurs taux de chômage étaient de 11,9 et de 8,1 % respectivement »⁹⁸. Par manque de temps, d'outils, de ressources, certains employeurs se privent ainsi de la richesse de la diversité ethnoculturelle en emploi.

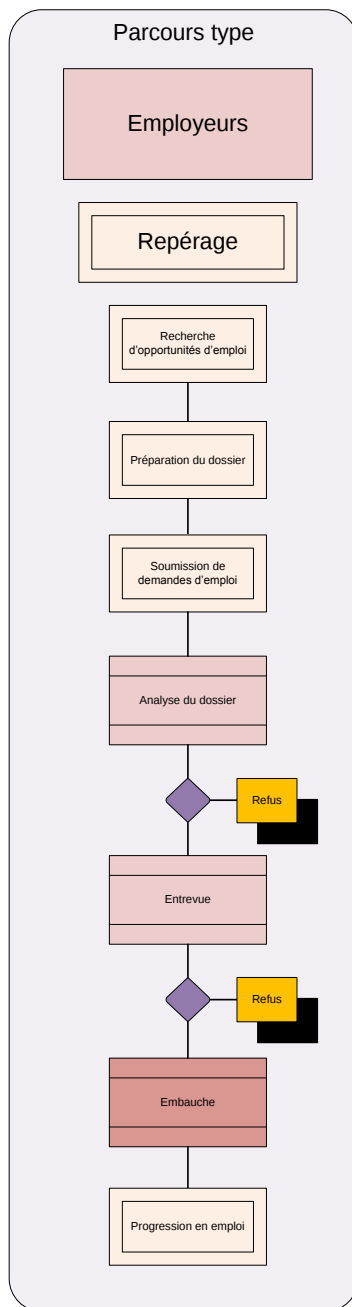
D'autres employeurs, en revanche, n'utilisent pas les méthodes et outils qui permettent de recruter, d'évaluer et de reconnaître pleinement les compétences des personnes immigrantes. Certaines personnes immigrantes, de leur côté, n'arrivent pas à mettre en valeur leurs compétences, et peuvent sembler ne pas avoir fait l'effort d'adapter leur préparation à une entrevue ou leur CV au contexte du marché du travail au Québec.

⁹⁷ Pour ce qui est des règles internes ou des conventions collectives, il peut en effet arriver qu'une personne formée à l'étranger ne possède pas un document exigé, notamment pour accéder à une classe d'emploi supérieure (par exemple, une Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec comparant son diplôme à des repères scolaires québécois).

Les sections qui suivent permettront de mieux comprendre les processus dans lesquels s'engagent les personnes immigrantes pour se voir reconnaître les compétences qu'elles ont acquises à l'étranger par un employeur et obtenir ainsi, un emploi qui leur corresponde. Le présent rapport s'intéresse aux personnes immigrantes, en tant que groupe sous-représenté sur le marché du travail au Québec. Toutefois, l'ensemble de la main-d'œuvre future peut aussi faire face au chômage. Même les personnes en emploi, mais qui souhaitent progresser, peuvent aussi être confrontées au phénomène de la surqualification et sont concernées par la problématique de l'accès à un emploi à la hauteur de leurs compétences.

La section qui suit s'attachera à décrire le parcours type vers l'emploi de plein potentiel dans lequel sont engagés des candidates et candidats à l'immigration, de même que la grande majorité des personnes immigrantes, à un moment ou un autre de leur intégration à la société d'accueil. Il s'agira dans la section subséquente d'observer dans ce même parcours, les programmes et services gouvernementaux en matière de soutien qui s'offrent aux personnes immigrantes, de même qu'aux employeurs. Enfin, la dernière section du présent chapitre se penchera sur les principales difficultés auxquelles se butent les personnes immigrantes dans leur parcours de reconnaissance auprès des employeurs, de même que sur les pistes de solution recommandées pour y remédier.

Parcours vers l'obtention d'un emploi de plein potentiel



Les personnes immigrantes formées à l'étranger en quête d'un emploi doivent entreprendre les mêmes démarches que les personnes formées au Québec. Elles devront donc, durant la période de repérage, qui peut débuter dès l'étranger, s'informer sur le marché du travail, notamment au regard des perspectives d'emploi.

La connaissance du français facilite le parcours vers l'obtention d'un emploi de plein potentiel. Les personnes immigrantes qui ne connaissent pas la langue française ou qui ne la maîtrisent pas suffisamment devront donc en acquérir une connaissance suffisante. D'ailleurs, les employeurs considèrent souvent la connaissance de la langue comme une qualification génératrice d'autres compétences, au sens où une grande habileté langagière permet à la travailleuse ou au travailleur de mieux mettre à profit ses autres compétences⁹⁸.

Les personnes immigrantes devront ensuite amorcer leur recherche d'emploi, que ce soit, par exemple, au moyen de sites Internet de recherche d'emploi, des réseaux sociaux, d'annonces dans les journaux, d'agences de placement ou encore par l'intermédiaire de réseaux professionnels. Une fois les possibilités d'emploi ciblées, il s'agira de préparer leur dossier en regroupant les documents en appui à leur candidature : diplôme et toute autre attestation de formation, preuves d'expériences de travail, Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec ou autre évaluation des études délivrée par un organisme désigné, s'il y a lieu, curriculum vitæ (CV), lettres de recommandation, lettre de motivation, aptitude légale d'exercer au Québec, etc. La prochaine étape consistera à transmettre leur dossier de candidature aux employeurs potentiels, qui l'analyseront. Un employeur pourra alors décider de retenir, ou non, leur candidature. Si la candidature est retenue, les personnes seront la plupart du temps appelées en entrevue et, si elles parviennent à démontrer qu'elles possèdent les compétences requises pour l'emploi, et que l'employeur leur reconnaît les compétences demandées (ou si l'employeur leur offre la possibilité d'une mise à l'essai), les personnes pourront intégrer l'emploi visé et progresser en emploi.

⁹⁸ En effet, la performance sur le marché du travail est fortement liée à la maîtrise de la langue du pays d'accueil. Des niveaux de connaissance langagière élevés entraînent de meilleures perspectives d'emploi, des taux d'emploi supérieurs, des degrés de concordance études-emploi plus élevés et de meilleurs revenus. Voir:

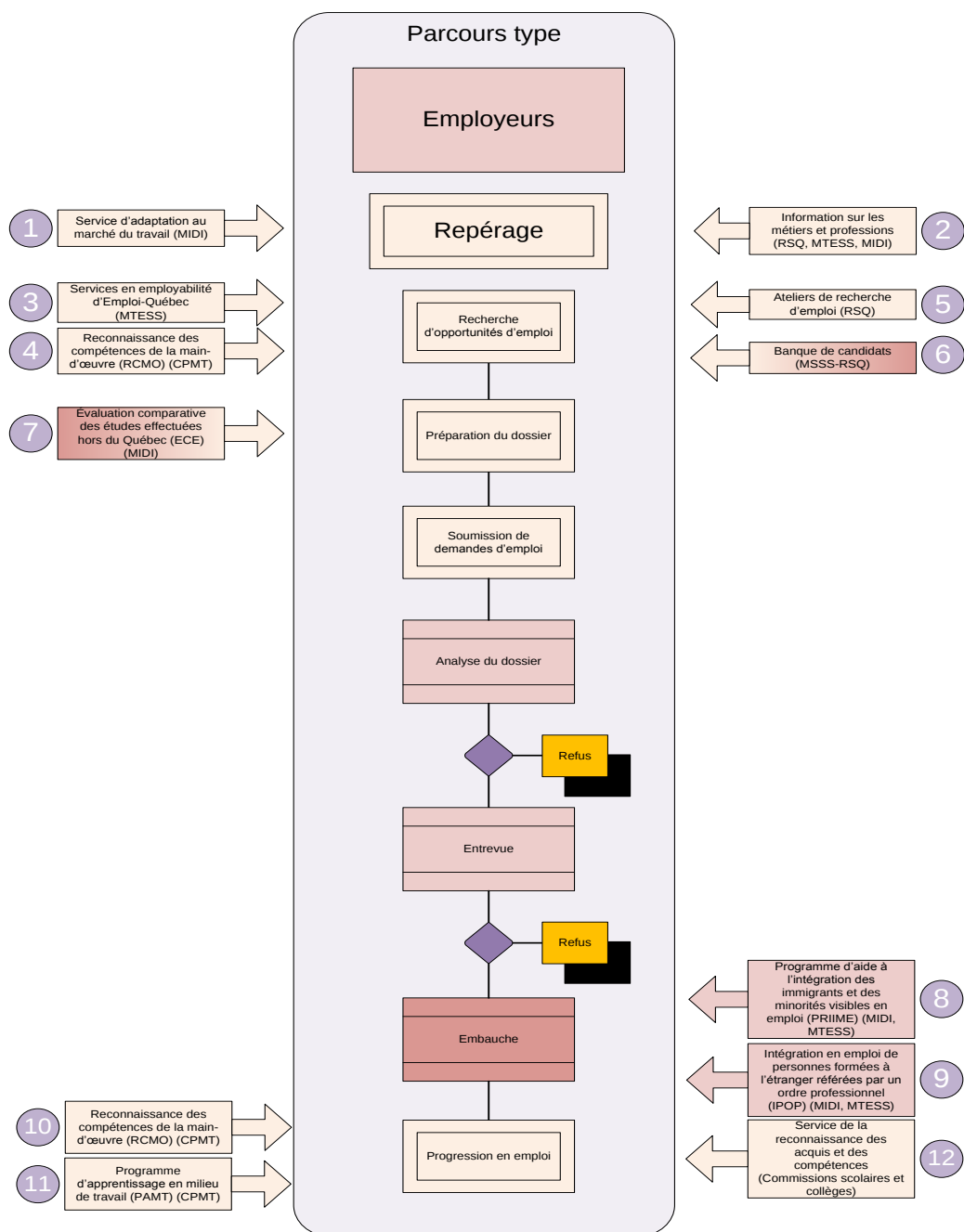
Bonikowska, A., David A. Green and W. Craig Ridell, *Immigrant Skills and Immigration Outcomes under a Selection System: the Canadian Experience*, 2010, [En ligne], http://sciencessociales.uottawa.ca/economics-immigration/sites/socialsciences.uottawa.ca/economics-immigration/files/archive_0/Bonikowska_Green_Riddell_IALSSimmigrantpaperOct262010.pdf

Cerna, L, « Selecting the Best and Brightest ». *Migration Observatory policy primer*. COMPAS/University of Oxford, 2011. [En ligne] http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2016/04/PolicyPrimer-Selecting_the_Best_and_Brightest.pdf

Tolley, E, « Catégorie des travailleurs qualifiés : critères de sélection de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés ». *Métropolis : Politiques publiques en bref, dans Thèmes Canadiens*, n° 1, 2003, p. 1-8.

Offre de programmes et services gouvernementaux en soutien aux étapes du parcours vers l'obtention d'un emploi de plein potentiel

Le schéma ci-dessous présente l'offre gouvernementale de programmes et services qui permettent de soutenir la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes auprès des employeurs.



S

- De l'information sur le marché du travail et d'autres renseignements liés à l'exercice de professions et métiers au Québec est disponible auprès du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de l'agence Recrutement Santé Québec du ministère de la Santé et des Services sociaux, notamment sur leurs sites Internet (2).
- Les services d'adaptation au marché du travail du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion offrent également de l'information pertinente (Service d'intégration en ligne à l'intention des personnes immigrantes, session *Objectif intégration*, cours de français en ligne ou en présentiel) (1). Au besoin, les personnes immigrantes sont ensuite dirigées rapidement vers une ressource externe spécialisée partenaire d'Emploi-Québec pour les accompagner dans leurs démarches, favorisant ainsi une meilleure prise en compte de leurs besoins en employabilité (dispositif de services intégrés pour les personnes immigrantes nouvellement arrivées).
- Les personnes immigrantes à la recherche d'un emploi peuvent faire appel au service d'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec (7) du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion qui leur fournit un avis sur la comparabilité de leurs diplômes avec le système scolaire québécois. Ce service indique aux employeurs le niveau d'études et le domaine de formation comparable au Québec.
- Les personnes immigrantes à la recherche d'un emploi peuvent s'adresser aux services en employabilité d'Emploi-Québec (3) (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale) ou, pour un emploi dans le domaine de la santé et des services sociaux au Québec, s'inscrire à la banque de candidats diplômés hors Canada de Recrutement Santé Québec (6). Cette banque de candidates et candidats a également pour but d'aider les établissements de santé à combler leurs besoins de main-d'œuvre.
- Les personnes immigrantes qui recherchent un emploi dans le domaine de la santé et des services sociaux peuvent aussi s'inscrire aux ateliers de recherche d'emploi de Recrutement Santé Québec (5).
- Les personnes immigrantes déjà en emploi, qui possèdent de l'expérience dans l'exercice de leur métier (non réglementé), peuvent être inscrites dans une démarche de Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) (4) (10) par un employeur qui en fait la demande auprès d'un comité sectoriel de main-d'œuvre, afin d'obtenir un certificat de qualification professionnelle (si elles maîtrisent toutes les compétences nécessaires à l'exercice du métier) ou une attestation de compétences (si elles maîtrisent une ou plusieurs compétences). Délivrés par Emploi-Québec, le certificat de qualification ou l'attestation de compétences peuvent favoriser la progression en emploi.
- Les personnes déjà en emploi et qui ont besoin de perfectionnement dans un métier couvert par une norme professionnelle volontaire peuvent être inscrites par leur employeur dans un Programme d'apprentissage en milieu de travail (11) (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale). Au terme de la démarche, dont la durée peut varier selon l'expérience, ces travailleuses et travailleurs peuvent obtenir un certificat de qualification professionnelle ou une attestation de compétences. En outre, les personnes déjà en emploi qui souhaitent faire reconnaître leurs études ou compétences acquises à l'étranger peuvent s'inscrire aux services de reconnaissance des acquis et des compétences offerts par les commissions scolaires et collèges (12).
- Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) (8) et le Projet IPOP pour l'intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel (9) (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion) sont des mesures incitatives à l'embauche de ces personnes. Le Projet IPOP et le PRIIME offrent à l'employeur une subvention salariale et une aide supplémentaire pour l'accompagnement de la personne embauchée. C'est une occasion pour les personnes d'obtenir un premier emploi dans leur domaine au Québec et de démontrer leurs compétences à l'employeur, qui est ainsi mieux habilité à les reconnaître.

Principales difficultés et pistes de solution

Repérage

Des sources d'information dispersées et inadaptées aux besoins des personnes immigrantes

L'information disponible sur Internet relativement aux processus de reconnaissance des compétences au Québec est pour l'instant dispersée selon les missions des différents ministères et organismes, ce qui la rend difficile d'accès pour les personnes immigrantes et les candidates et candidats à l'immigration, et plus particulièrement pour ceux qui ne maîtrisent pas le français ou qui ne manipulent pas avec aisance les outils de recherche et de navigation. Il est en effet complexe pour les candidates et candidats à l'immigration, de même que pour les personnes immigrantes, de trouver l'information qui leur permette de déterminer les démarches à entreprendre pour faire reconnaître leurs compétences au Québec et décrocher un emploi correspondant. Sans une idée claire de l'endroit où se diriger, des étapes à franchir, de la durée et du coût des démarches, ainsi que des programmes et services qui peuvent leur être offerts en soutien, plusieurs candidates et candidats à l'immigration peuvent éprouver de la difficulté à se préparer adéquatement en vue d'une insertion réussie au marché du travail du Québec.

Pour l'instant, les candidates et candidats à l'immigration et les personnes immigrantes peuvent consulter le site Internet du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, qui réunit de l'information à leur intention et les dirige vers les programmes et services offerts par d'autres ministères, organismes et partenaires, à l'aide d'hyperliens. Des outils ont également été mis en place, en collaboration avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur notamment, afin de mieux soutenir les personnes dans leur préparation à occuper un emploi. Deux de ces outils, qui semblent particulièrement porteurs, ressemblent en plusieurs points à ce qui ressort des consultations comme étant des outils nécessaires – des « pistes de solution à explorer », pour que plus de personnes soient mieux préparées et en mesure de repérer « la porte à laquelle cogner », le cas échéant.

Recommandation

- Renforcer l'efficacité des outils *Mon plan d'action personnalisé* et *Objectif professionnel*

À noter que ces outils peuvent également appuyer les conseillères et conseillers, de même que les intervenantes et intervenants, qui travaillent auprès de la clientèle immigrante. Force est toutefois de constater qu'ils demeurent méconnus, et peu utilisés.

Le gouvernement du Québec travaille actuellement au déploiement du *Portail Québec*, qui présentera de façon intégrée l'offre de services gouvernementaux. Pour l'instant, ce portail s'adresse essentiellement aux citoyennes et citoyens, ainsi qu'aux entreprises, bien qu'une section du site soit destinée aux personnes intéressées à immigrer au Québec⁹⁹. Or, pour résoudre rapidement les problèmes liés à la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes, l'information et l'aiguillage doivent aller plus loin. D'abord, l'information doit s'adresser tant aux candidates et candidats à l'immigration qu'aux personnes immigrantes installées au Québec qui sont appelés à franchir les mêmes étapes (seules quelques démarches peuvent être entamées depuis l'étranger). Ensuite, l'information doit être adaptée aux besoins de ces personnes et présentée dans un « ordre logique », par exemple sous la forme d'un parcours, de manière à mieux les aiguiller. L'information disponible doit être à la fois claire et détaillée; des mises en contexte introduisant les hyperliens menant vers l'information complète peuvent y contribuer. Aussi, les outils en ligne, les trousseaux d'information, les capsules vidéo et autres, qui contribuent à

⁹⁹ Pour accéder à cette section du site *Portail Québec*, cliquer sur cet hyperlien : www.international.gouv.qc.ca/fr/general/immigrer

informer et à soutenir les candidates et candidats à l'immigration et les personnes immigrantes dans leurs démarches en reconnaissance des compétences, y compris auprès des employeurs, doivent, minimalement, être répertoriés et accessibles à partir d'un seul portail en ligne. Enfin, l'information sur les programmes et services en soutien, de même que les hyperliens menant vers les sections pertinentes des sites des ministères, établissements et organismes qui les offrent, devraient y être intégrés et être faciles d'accès pour l'utilisateur.

Dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble, nous sommes le Québec*, le gouvernement s'est engagé à :

- Élaborer et mettre en œuvre une nouvelle stratégie de services axée sur la réponse aux besoins des personnes immigrantes selon leur profil afin qu'elles puissent réaliser leurs démarches avec célérité et participer pleinement à la vie collective

Recommandations

- Répertoire, promouvoir et diffuser les bonnes pratiques en matière de reconnaissance des compétences et les outils existants
- Adapter et bonifier l'information destinée aux personnes immigrantes

En effet, la préparation que doivent entreprendre les candidates et candidats à l'immigration et les personnes immigrantes pour faire reconnaître leurs compétences et être en mesure d'obtenir un emploi de plein potentiel au Québec, de même que les démarches qu'elles doivent entreprendre le plus rapidement possible, sont complexes et impliquent une multiplicité d'acteurs. S'il est souhaité que l'information soit mieux comprise par ces personnes, qu'elles se préparent adéquatement et qu'elles entament rapidement des démarches cohérentes avec leur objectif professionnel, encore faut-il prendre les moyens nécessaires pour que l'information leur soit plus accessible et qu'elle soit présentée de manière à mieux répondre à leurs besoins. Autrement dit, le contenu en ligne doit être présenté de façon à les aiguiller efficacement parmi la masse d'information disponible, mais difficile d'accès lorsqu'une personne ne sait pas où chercher.

Cibler avec justesse son objectif professionnel au Québec et les démarches nécessaires pour l'atteindre : un exercice plus compliqué qu'il n'y paraît

De plus, en raison des différences dans la dénomination et la nature des professions et métiers d'un pays à l'autre, l'étape du repérage peut poser problème à certains candidats et candidates à l'immigration, de même qu'à des personnes immigrantes, qui peinent à déterminer la valeur, sur le marché du travail québécois, de la formation et de l'expérience de travail acquises à l'étranger. Comme précédemment souligné, les titres et les appellations de certains métiers et professions, le contenu et le temps nécessaire à la diplomation dans chaque domaine de formation, de même que les compétences et les responsabilités associées aux emplois, peuvent varier d'un pays à l'autre. Les différences de dénominations, par exemple, pourront engendrer de fausses perceptions chez certaines personnes. Si ces mauvaises perceptions ne sont pas clarifiées dès l'étape du repérage, certaines personnes ne réussiront peut-être pas à réunir les documents utiles depuis l'étranger, ni à s'orienter vers les démarches et ressources pertinentes. Pour les personnes immigrantes, une perception erronée des possibilités d'emploi, ou encore du parcours, des étapes à franchir et des ressources disponibles, sera source de frustrations et de déceptions.

Pour ce qui est de pallier directement les difficultés découlant des différences de dénominations et de nature des professions et métiers entre les pays, une partie de la clé réside dans les systèmes d'information sur les métiers et professions accessibles en ligne, tel « Information sur le marché du travail » d'Emploi-Québec, et sur leur potentiel d'interconnexion avec d'autres outils et systèmes d'information. Comme ces systèmes d'information ont la plupart du temps, entre autres objectifs, celui de faciliter la mobilité professionnelle, il semble plus que jamais important de tenir compte de la mobilité professionnelle internationale dans leur développement futur, notamment pour les pays

d'immigration. De tels systèmes ont en effet le potentiel d'aider les candidates et candidats à l'immigration, de même que les personnes immigrantes, à mieux cibler leur objectif professionnel au Québec, par exemple, en offrant un premier aperçu des compétences qu'ils possèdent et qui sont transférables au type d'emploi visé au Québec, et de la formation à acquérir, au besoin, pour répondre aux exigences du marché du travail du Québec.

Les employeurs du Québec seraient désormais davantage intéressés par les compétences de la main-d'œuvre disponible, que par leurs diplômes¹⁰⁰. Alors que de nombreux ordres professionnels et comités sectoriels ont conçu et utilisent des outils comme des référentiels de compétences et que le réseau de l'éducation professionnelle et technique a adopté depuis longtemps l'approche par compétences¹⁰¹, il semble plus que jamais réaliste de penser que le système d'information sur les métiers et professions du Québec de demain permettra une mise en relation optimale des données relatives aux acteurs du marché du travail, de l'éducation et du système professionnel. En ce sens, un virage vers l'approche par compétences semble amorcé et les personnes immigrantes – tout comme le bassin de main-d'œuvre que représente la future population immigrante –, doivent faire partie de l'équation qui mènera aux développements à venir.

Encadré 29

Projet Information sur le marché du travail (IMT) et Information scolaire et professionnelle (ISEP)

Information sur le marché du travail informe sur les descriptions de tâches des métiers et professions, les salaires, les perspectives d'emploi, les compétences, les aptitudes requises, les principaux programmes de formation liés, etc. *Information scolaire et professionnelle* informe quant à elle sur l'offre de formation, les statistiques de placement, les contenus des programmes de formation, les conditions d'admission, la durée, les lieux d'enseignement, les métiers et professions visés, etc.

Bien qu'intimement liées, l'IMT et l'ISEP sont actuellement disséminées. Cette situation ne favorise pas la prise en compte complète de l'information disponible par les acteurs du marché du travail et de l'éducation. C'est pourquoi le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur souhaitent unir leurs forces afin d'offrir une plateforme Web où l'IMT et l'ISEP seraient bien intégrées. Ainsi, les liens entre une profession et les programmes de formation qui permettent d'y accéder, et inversement, seront renforcés et plus manifestes pour les utilisateurs.

Les utilisateurs bénéficieront également d'une information synthétisée, vulgarisée et bonifiée, notamment en matière de compétences.

Le système d'information sur lequel travaillent actuellement le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, notamment, permettra aussi d'outiller davantage les divers acteurs œuvrant à la reconnaissance des compétences. Qui plus est, il s'agit d'un pilier à partir duquel plusieurs développements sont possibles, puisqu'une information mieux intégrée sera mise à la disposition des utilisatrices et des utilisateurs et que de multiples fonctionnalités devraient en découler.

¹⁰⁰ Selon ce qui ressort des consultations régionales du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, M. François Blais, menées entre le 9 septembre et le 28 octobre 2016.

¹⁰¹ L'adoption de l'approche par compétences a notamment permis au réseau de l'éducation professionnelle et technique de concevoir les outils et référentiels nécessaires à la reconnaissance des acquis et compétences des personnes, même en l'absence de preuves écrites.

Encadré 30

Guichet unique *Make it in Germany*¹⁰²

Afin de faciliter la préparation et les démarches d'immigration et d'intégration des travailleuses et travailleurs qualifiés, de même que des étudiantes et étudiants étrangers, et ce, avant même leur arrivée en Allemagne, le gouvernement a conçu un guichet unique¹⁰³. Le guichet propose, notamment :

- une rubrique « offres d'emploi », qui permet aux travailleuses et travailleurs qualifiés de rechercher des offres d'emploi adaptées à leur profil et de s'informer sur les secteurs d'activité et les régions déjà aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre;
- une section destinée aux employeurs, qui comprend de l'information sur les possibilités de recrutement à l'international et l'intégration d'employées ou employés immigrants;
- des conseils sur des sujets variés comme la recherche d'emploi, la reconnaissance des compétences professionnelles, les procédures d'immigration ou l'intégration en Allemagne, accessibles par courriel, clavardage ou téléphone.

D'ici là, pour que les candidates et candidats à l'immigration aient accès le plus rapidement possible à de l'information pertinente qui leur permette de mieux se préparer, depuis l'étranger, à une intégration réussie au marché du travail du Québec, [dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 Ensemble, nous sommes le Québec](#), le gouvernement s'est engagé à :

- Délivrer, de façon concomitante, l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec et le Certificat de sélection du Québec, afin d'accélérer les démarches d'intégration en emploi des travailleurs qualifiés

L'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec indique à une personne à quels repères scolaires (ou principaux diplômes) et à quels domaines de formation du Québec peuvent être comparées ses études. Ce moyen d'action devrait notamment permettre d'accélérer l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes, d'autant plus que plusieurs employeurs l'exigent.

Pour ce qui est du besoin d'information et d'aiguillage :

Recommandation

- Rendre accessible un Guichet québécois pour la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes

Par exemple :

- Concevoir un portail québécois pour la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes
- Aiguiller les personnes immigrantes et les candidates et candidats à l'immigration

¹⁰² Pour consulter le portail en ligne de Make it in Germany, cliquer sur l'hyperlien suivant : www.make-it-in-germany.com/fr

¹⁰³ Suite à l'adoption de sa loi fédérale portant sur la reconnaissance des qualifications étrangères, le 1er avril 2012, l'Allemagne s'est dotée de nouvelles pratiques en termes d'aiguillage et de soutien informationnel, citées comme des pratiques exemplaires dans plusieurs rapports (Organisation de coopération et de développement économiques. 2014. Perspectives des migrations internationales 2014. Éditions OCDE, p. 268.).

L'aiguillage pourra se faire à même le site Internet ou bien, pour les personnes ayant besoin d'un soutien supplémentaire, par clavardage, téléphone ou webcam, ou encore en présentiel, si elles ont la possibilité de se présenter sur les lieux du Guichet unique. Il n'est toutefois pas exclu de penser que le Guichet unique puisse un jour fonctionner en réseau, avec des partenaires situés dans d'autres villes.

La mise en place d'un guichet unique pourra aussi contribuer à démystifier certaines perceptions erronées. Le guide d'information et de formation intitulé *Réalités et besoins des femmes immigrées et racisées et Ressources destinées aux femmes du Québec*, produit par la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)¹⁰⁴, pourra également y être diffusé, en appui aux femmes immigrantes, qui présentent un déficit de participation économique plus prononcé que les hommes¹⁰⁵, mais également aux divers intervenantes et intervenants, conseillères et conseillers, notamment ceux œuvrant au sein d'organismes de soutien à l'employabilité.

Recherche d'un emploi

Certaines personnes sont recrutées par des employeurs au Québec, et ce, depuis l'étranger. Dans leur cas, le problème de reconnaissance de leurs compétences ne se pose pas, ou du moins pas tant qu'elles ne souhaiteront pas changer d'emploi, ou entreprendre d'autres démarches auprès d'un ordre professionnel, par exemple. Ces personnes auront toutefois acquis de l'expérience de travail au Québec, ce qui pourra faciliter leurs démarches futures. Le gouvernement mise d'ailleurs de plus en plus sur l'immigration durable de ces personnes.

Encadré 31

Activités de recrutement international

Afin de répondre aux raretés de main-d'œuvre à court terme que connaissent des entreprises de divers secteurs, des événements de recrutement international sont organisés par le gouvernement du Québec et ses partenaires. Ils permettent de jumeler des candidates et candidats ayant des compétences recherchées sur le marché du travail avec des entreprises québécoises ayant des besoins pointus. En plus des *Journées Québec*¹⁰⁶, le plus important événement de recrutement international, des événements similaires, de plus petite envergure, ont également lieu en Amérique latine, en collaboration avec les agences économiques.

¹⁰⁴ Le guide *Réalités et besoins des femmes immigrées et racisées et Ressources destinées aux femmes du Québec* a été réalisé avec le soutien financier du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Il est accessible, en ligne, à partir de cet hyperlien : tcri.qc.ca/images/publications/guides-outils/guides/2013/Guide_Realites_et_Besoins_Femmes_Immigrees_et_Ressources_Femmes.pdf

¹⁰⁵ Plusieurs facteurs peuvent y contribuer, mais deux d'entre eux semblent particulièrement prononcés, à savoir : la discrimination multiple et croisée, voire l'intersectionnalité des discriminations (par exemple, la question des genres, couplée de l'appartenance à une minorité visible ou linguistique, etc.), ainsi que le fait que les femmes, plus souvent que les hommes, se retirent partiellement ou totalement du marché du travail pour prendre en charge leurs jeunes enfants. Pendant cette période, elles n'ont pas pleinement l'occasion de se créer un réseau professionnel et social, et le fait de ne pas exercer leur profession ou métier pendant longtemps peut faire en sorte qu'elles soient perçues comme « caduques » aux yeux des employeurs.

¹⁰⁶ Pour en connaître davantage sur les *Journées Québec*, cliquer sur l'hyperlien suivant : journeesquebec.gouv.qc.ca/

Dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble, nous sommes le Québec*, le gouvernement s'est engagé à :

- Faciliter davantage le passage du statut de résident temporaire au statut de résident permanent afin d'encourager l'établissement durable des personnes immigrantes dont le projet d'immigration est déjà bien amorcé, en :
 - accordant la priorité à la sélection des étudiantes et étudiants étrangers diplômés et des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et en facilitant leurs démarches d'immigration;
 - intensifiant les efforts de promotion pour qu'encore plus d'étudiantes et d'étudiants étrangers diplômés du Québec et de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires choisissent de s'établir durablement au Québec;
 - suivant de près l'évolution du taux de rétention de ces personnes à court et à long termes.

Par ailleurs, l'orientation 3 de la *Planification de l'immigration au Québec pour la période 2017-2019* consiste à « [a]ugmenter à au moins 40 % en 2019 la proportion de personnes immigrantes de 18 ans et plus, de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés, sélectionnées et ayant un statut de travailleur temporaire au Québec au moment de leur sélection, ou d'étudiant étranger »¹⁰⁷.

Les personnes sélectionnées par le Québec peuvent aussi être recrutées par les employeurs grâce à Placement en ligne d'Emploi-Québec. Plusieurs semblent toutefois hésitants à recruter des candidates et candidats à l'emploi à l'étranger, en partie à cause des délais associés aux démarches d'immigration.

Recommandation

- Favoriser le maillage des candidates et candidats à l'immigration avec des employeurs potentiels par le truchement de la banque d'emploi du nouveau système de gestion de la demande d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt

¹⁰⁷ Pour prendre connaissance de l'ensemble des orientations de la *Planification de l'immigration au Québec pour la période 2017-2019* adoptées par le gouvernement, consulter le document intitulé *Plan d'immigration pour le Québec pour l'année 2017*, en cliquant sur cet hyperlien : www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/Plan-immigration-2017.pdf

Encadré 32

Système de déclaration d'intérêt

Le système de la déclaration d'intérêt (DI), introduit par la nouvelle Loi sur l'immigration au Québec¹⁰⁸, est un système de gestion de la demande d'immigration. Il permettra de constituer une banque de candidates et de candidats (travailleurs qualifiés) qui auront signifié leur intérêt à immigrer au Québec et d'inviter en temps réel et en continu les personnes qui répondent aux besoins du marché du travail, à déposer une Demande de certificat de sélection auprès du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et, par la suite, de les sélectionner rapidement. Au nombre de ses bénéfices, ce système :

- optimisera la contribution des personnes immigrantes au développement socioéconomique du Québec grâce à l'adéquation entre les besoins du marché du travail du Québec (notamment en région) et le profil des candidates et candidats sélectionnés;
- maximisera la participation économique de l'immigration en invitant prioritairement les candidates et candidats ayant les meilleures chances de s'intégrer en emploi;
- sélectionnera plus rapidement des candidates et candidats exerçant des professions en demande;
- dotera le Québec d'un système flexible permettant de moduler, en continu, les critères d'invitation et l'ordonnancement préétablis, la fréquence des invitations et le nombre de candidates et candidats invités;
- informera plus rapidement les candidates et candidats sur le statut de leur demande;
- permettra d'assurer la compétitivité du Québec par rapport au Canada, à l'Australie et à la Nouvelle-Zélande qui ont aussi adopté un système semblable.

Les délais entre la sélection seront aussi considérablement réduits, passant de près de trois ans, en moyenne, à six mois pour la sélection sur la base de la déclaration d'intérêt.

Des réseaux professionnels et sociaux à construire

Une fois arrivées au Québec, plusieurs personnes immigrantes à la recherche d'un emploi sont désavantagées par un cercle social et professionnel trop restreint. En effet, nombre d'employeurs du Québec, plus particulièrement dans les petites et moyennes entreprises, utilisent leurs réseaux sociaux, professionnels et familiaux à des fins de recrutement.

¹⁰⁸ Adoptée le 6 avril 2016.

Encadré 33

L'accès des professionnels formés à l'étranger à un premier emploi dans une profession^{ss}

Dans le cadre des travaux du Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes, le Conseil interprofessionnel du Québec a réalisé un projet de consultation dont l'objectif était de documenter les obstacles, les bonnes pratiques et les solutions à l'accès à un premier emploi dans une profession pour les professionnelles et professionnels formés à l'étranger. À cette fin, 738 personnes immigrantes professionnelles formées à l'étranger ont été consultées¹⁰⁹.

Selon les résultats des consultations, le manque de contacts était l'obstacle perçu comme une difficulté par le plus grand nombre de répondants, soit par 79,8 % des personnes consultées, alors que le manque d'expérience sur le marché du travail québécois ou canadien et la non-reconnaissance des compétences étaient perçus comme une difficulté par 72 % et 64,4 % des répondants respectivement.

En 2008, 80 % des emplois étaient « cachés »^{tt}. En d'autres mots, ces emplois n'étaient pas affichés de manière publique (sur Internet ou dans les journaux par exemple). Le recrutement se faisait donc par « bouche-à-oreille ». Or, la plupart des personnes immigrantes nouvellement arrivées n'ont pas eu le l'occasion de tisser des réseaux sociaux et professionnels.

Encadré 34

Site Internet de référence *Mon premier chantier.com*

La Commission de la construction du Québec offre un service gratuit de référence des personnes diplômées dans un métier de la construction depuis moins de douze mois, y compris les personnes ayant obtenu leur diplôme grâce aux services de RAC. Le site Internet *Mon premier chantier.com* leur permet d'afficher leur candidature dans le but de joindre des employeurs à la recherche d'une main-d'œuvre compétente¹¹⁰.

Certaines entreprises ont mis en place des pratiques de recrutement qui permettent de joindre un plus grand nombre de candidates et candidats potentiels issus de l'immigration. Ces entreprises participent, par exemple, à différents salons et foires de l'emploi, à des activités commerciales organisées par les différentes minorités ethnoculturelles, ou encore, elles prennent tout simplement l'initiative d'afficher leurs offres d'emploi dans les médias consultés majoritairement par des minorités ethnoculturelles.

¹⁰⁹ Quatre ordres professionnels ont été consultés dans le cadre de ce projet de consultation, soit l'Ordre des ingénieurs du Québec, l'Ordre des chimistes du Québec, l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec et l'Ordre des technologues professionnels du Québec.

¹¹⁰ Pour accéder au site Internet *Mon premier chantier.com*, cliquer sur l'hyperlien suivant : <https://sel.ccq.org/monpremierchantier/Accueil.mvc>

Encadré 35

Programme Passeport Carrière

Passeport Carrière est un programme de Manufacturiers et exportateurs du Canada offert en Colombie-Britannique, en Ontario et au Québec. Ce programme a pour but d'aider les ingénieures et ingénieurs, les techniciennes et techniciens, ainsi que les technologues formés à l'étranger à intégrer avec succès le marché du travail canadien en les jumelant avec des employeurs. Les candidates et candidats accumulent ainsi l'expérience canadienne requise pour l'accréditation et l'obtention de permis d'exercer et les employeurs ont l'avantage d'avoir accès à un plus important bassin de candidates et de candidats qualifiés motivés à réussir et prêts à être embauchés.

Bien que ces pratiques mériteraient d'être plus largement répandues, il est irréaliste de croire qu'elles puissent être utilisées par tous les employeurs, ne serait-ce que parce que certains n'ont tout simplement pas les ressources nécessaires pour placer des annonces et participer à des événements.

Encadré 36

Professional Mentorship Program

En Nouvelle-Écosse, le programme de mentorat professionnel (*Professional Mentorship Program*)¹¹¹ de l'*Immigrant Services Association of Nova Scotia* offre soutien et conseils aux professionnelles et professionnels issus de l'immigration à la recherche d'un emploi. Les personnes immigrantes sont ainsi jumelées avec un membre de leur profession, actif depuis longtemps sur le marché du travail canadien. Les rencontres avec ce mentor se font sur une base régulière, soit de deux à quatre fois par mois, ce qui permet d'offrir un suivi personnalisé à la personne immigrante. Le mentor a pour but d'aider la personne à intégrer le marché de l'emploi dans son domaine, en lui offrant une aide qui peut prendre de multiples formes, par exemple :

- faire connaître, à partir de son expérience personnelle, la « culture professionnelle » de la Nouvelle-Écosse et le jargon du domaine d'activité;
- aider à la création d'un réseau professionnel;
- informer la personne immigrante sur les possibilités offertes dans son domaine par le marché du travail de la Nouvelle-Écosse.

Le gouvernement du Québec a récemment pris l'engagement d'investir davantage dans le programme Interconnexion¹¹², qui offre différentes activités de maillage professionnel. Le programme permet aux entreprises participantes d'accéder à un bassin de recrutement plus large pour dénicher les candidates et candidats les plus compétents parmi plusieurs professionnels issus de l'immigration.

¹¹¹ Pour plus d'information sur le *Professional Mentorship Program*, cliquer sur l'hyperlien suivant (section destinée aux professionnelles et professionnels formés à l'étranger) : www.isans.ca/employment/for-immigrants/professional-mentors/. Une autre section du site Internet est également destinée aux employeurs : www.isans.ca/employment/for-employers/professional-mentorship/

¹¹² Jusqu'à présent, 90 % des employeurs et des personnes immigrantes ayant participé à Interconnexion s'estimaient satisfaits de leur expérience.

Encadré 37

Programme Interconnexion

Depuis 2010, la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, en partenariat avec Emploi-Québec, offre le programme Interconnexion¹¹³. Depuis sa création, ce sont 5 000 professionnelles et professionnels issus de l'immigration qui ont été mis en contact avec 1 000 entreprises participantes grâce au programme. En 2016, 7 000 activités de maillage professionnel (séances d'entrevues éclair, activités de réseautage, stages) avaient été tenues dans le cadre du programme. Le programme Interconnexion offre : des stages non rémunérés d'un maximum de quatre semaines aux personnes immigrantes dans les entreprises participantes, des journées découverte-carrière en entreprise, des séances d'entrevues éclair entre les personnes immigrantes et les employeurs, des formations sur le réseautage et des ateliers de formation gratuits portant sur la communication avec les employeurs. Enfin, le programme Interconnexion organise des rencontres de mentorat express entre des acteurs du milieu professionnel et des personnes immigrantes. Sous la forme de deux rencontres d'une heure entre une personne immigrante et une professionnelle ou un professionnel de son secteur d'activité, les rencontres de mentorat express offrent l'occasion à des professionnels de partager leur expérience du marché du travail du Québec, de conseiller des personnes immigrantes pour la rédaction de leur curriculum vitae (CV), et de les aider à se constituer un réseau professionnel. En 2016-2017, le programme a été bonifié afin d'accroître les retours en emploi, notamment en favorisant l'accueil des stagiaires pour mieux répondre aux besoins en main-d'œuvre des entreprises.

Préparation du dossier

Une méconnaissance des services et outils disponibles pour se préparer

Une fois trouvées les possibilités d'emploi, vient le temps de préparer le dossier de candidature. Les mêmes documents sont demandés la plupart du temps, et c'est pourquoi les personnes immigrantes sont incitées à les réunir depuis leur pays de provenance. Les gens sont parfois surpris de la quantité de documents qui leur seront demandés dans le cadre des processus de reconnaissance de leurs compétences, y compris auprès des employeurs. Or, comme il a été souligné précédemment, certaines personnes immigrantes éprouvent de la difficulté à obtenir ces documents, quand ce n'est pas carrément une mission impossible. Sans compter que les systèmes éducatifs et professionnels, de même que le marché du travail, peuvent fonctionner de façon différente ailleurs et que certaines preuves officielles écrites peuvent ne pas répondre à des critères établis en fonction de repères québécois.

Les employeurs s'appuient la plupart du temps sur les CV, en plus des autres documents demandés en preuves, pour trier les candidatures et faire une sélection. Il arrive que des personnes soient sélectionnées « sur dossier » mais la plupart du temps, elles passeront à l'étape suivante, soit une entrevue, un examen, etc. Le CV constitue une pièce majeure dans le dossier de candidature et il est déterminant dans la sélection d'une candidate ou d'un candidat.

¹¹³ Pour plus d'information sur le programme Interconnexion, cliquer sur l'hyperlien suivant : www.cmm.qc.ca/fr/metropole/interconnexion/employeur/

Or, plusieurs études ont démontré qu'il existe bel et bien de la discrimination à l'embauche¹¹⁴. À cet égard, l'étude sur le marché du travail francophone de Montréal menée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en 2012 est révélatrice : à CV égal, les candidates et candidats ayant des noms communs dans les communautés latino-américaine, maghrébine et subsaharienne avaient 60 % moins de chances d'être appelés en entrevue que les candidates et candidats ayant un nom commun dans la population native francophone^{uu}.

Mais, au-delà de la discrimination à l'embauche, à cette étape, il y a essentiellement les critères sur lesquels se basent les employeurs pour sélectionner ou rejeter une candidature. Alors que les employeurs devraient périodiquement revoir leurs critères afin de ne pas générer de discrimination systémique à l'embauche, les personnes immigrantes devraient sans doute être mieux informées de ces critères. Sans compter que comme le temps et les ressources alloués au recrutement par les employeurs sont souvent limités, les employeurs ne prendront pas toujours le temps d'éclaircir leurs incompréhensions face à certains éléments d'un CV, particulièrement lorsqu'un poste suscite beaucoup de candidatures.

Encadré 38

Formation de Recrutement Santé Québec du ministère de la Santé et des Services sociaux pour les professionnelles et professionnels diplômés hors Canada du secteur de la santé et des services sociaux en recherche d'emploi

Dans le but d'aider les professionnelles et les professionnels diplômés hors Canada à bien faire ressortir leurs compétences à travers leur curriculum vitae et de faciliter leur intégration au marché du travail québécois, service Recrutement Santé Québec offre une formation en recherche d'emploi spécialement conçue pour le secteur de la santé et des services sociaux. Elle comprend quatre ateliers de travail de trois heures chacun :

Atelier 1 : Comprendre le contexte de travail québécois et la rédaction d'un curriculum vitae.

Atelier 2 : Rechercher un emploi et identifier les valeurs professionnelles s'y rattachant.

Atelier 3 : Comprendre les étapes d'un processus de sélection.

Atelier 4 : Démystifier l'entrevue individuelle.

Cette formation est offerte gratuitement dans les locaux de Recrutement Santé Québec¹¹⁵. Elle a été donnée à l'École des métiers des Faubourgs-de-Montréal par les conseillères et conseillers de Recrutement Santé Québec dans le cadre du projet pilote de formation des préposées et préposés aux bénéficiaires, destiné aux infirmières et infirmiers diplômés hors Canada en attente de l'attestation d'études collégiales nécessaire à la pratique de cette profession au Québec. La formation est également offerte aux étudiantes et étudiants du programme d'intégration à la profession d'infirmier du Cégep du Vieux Montréal et du Cégep Édouard-Montpetit.

¹¹⁴ Voir par exemple :

Eid, P., Azzaria, M., et Quérat, M. *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un "testing" mené dans le grand Montréal*, 2012, Gouvernement du Québec. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. [En ligne] www.cdpcj.qc.ca/.../etude_testing_discrimination_emploi.pdf

Brière, S., Fortin, B. et Lacroix, G. *Discrimination à l'embauche des candidates d'origine maghrébine dans la région de la Capitale-Nationale*, 2016. CIRANO. [En ligne] <https://www.cirano.qc.ca/fr/sommaires/2016s-28>

Chicha, M. *La discrimination à l'embauche*. 2013. In Relation. N° 763. p.20-21. Centre justice et foi. [En ligne] <http://www.erudit.org/culture/rel049/rel0461/68518ac.html?vue=resume&mode=restriction>

¹¹⁵ Elle était offerte une fois tous les deux mois, mais en raison d'une forte demande, RSQ l'offre désormais une fois par mois.

Les employeurs s’attendent à recevoir des CV « adaptés » au marché du travail du Québec. Parmi les raisons pour lesquelles un CV peut ne pas correspondre à leurs critères de sélection, les personnes consultées ont essentiellement mentionné : l’utilisation d’un format générique (non adapté aux exigences spécifiques de l’offre d’emploi), un CV trop long (plus de deux à trois pages), la présence de fautes de français, une présentation des titres et diplômes étrangers sans comparaison à leurs repères québécois, ainsi qu’un manque de détails quant aux compétences, aux tâches et aux responsabilités associées aux expériences de travail antérieures.

Il faut aussi souligner le fait que certains employeurs, plus particulièrement ceux qui reçoivent un nombre important de CV, utilisent des algorithmes pour effectuer un premier tri rapide des CV, et ainsi sélectionner les candidates et candidats qui seront appelés en entrevue. Ainsi, les CV ne comprenant pas certains mots-clés (titre professionnel au Québec, appellation précise de diplôme, etc.) ne sont pas retenus.

C’est donc dire que les personnes immigrantes doivent être en mesure de présenter des CV qui soient adaptés aux « normes formelles ou informelles » en vigueur sur le marché du travail au Québec. Pour le moment, les candidates et candidats à l’immigration et les personnes immigrantes peuvent consulter le service d’aide à la rédaction de CV du site Internet d’Emploi-Québec¹¹⁶. Les candidates et candidats à l’immigration peuvent également bénéficier, depuis l’étranger, de conseils pour la rédaction de CV, lorsqu’ils participent au Service d’intégration en ligne ou à la Francisation en ligne. Une fois au Québec, les personnes immigrantes peuvent participer aux sessions *Objectif intégration* ou aux cours de français, où l’information pertinente est présentée. Enfin, les personnes qui en ont besoin peuvent bénéficier d’un accompagnement additionnel auprès d’un organisme partenaire du ministère du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale, qui offre des services spécialisés dans le soutien à l’employabilité.

Certains de ces services demeurent néanmoins méconnus, ou peu utilisés compte tenu de leur potentiel. À titre d’exemple, certaines des personnes consultées ont proposé, comme « piste de solution », la mise en ligne de « modèles types » de CV. Or, le service d’aide à la rédaction de CV du site d’Emploi-Québec contient déjà ce genre d’outils. Bien qu’il soit connu des organismes d’aide à l’employabilité, il semblerait que, « sur le terrain », cet outil demeure peu connu; il y aurait donc tout lieu d’en faire la promotion auprès des personnes immigrantes et des candidates et candidats à l’immigration qui maîtrisent suffisamment le français et qui souhaitent se préparer. Ce service devrait être présenté dans le contexte du processus de reconnaissance des compétences dans lequel doivent s’engager ces personnes. En effet, la préparation du CV fait partie des démarches à réaliser pour franchir les étapes menant vers un emploi de plein potentiel, à moins d’être sélectionné autrement. Ainsi, une personne pourrait, par exemple, être recrutée pour ses compétences hautement recherchées ou par voie de « bouche-à-oreille », mais même dans un tel cas, les employeurs auront tendance à « jeter un bref coup d’œil » à son CV avant de l’embaucher.

Soumission des demandes d’emploi

Des stratégies parfois peu efficaces, tant en recherche d’emploi qu’en recherche de futurs employés

Après la préparation de leur dossier, avant de soumettre leur demande, les personnes doivent veiller à ce que leur candidature tienne compte des tâches, fonctions ou compétences, ainsi que des exigences particulières associées à l’offre d’emploi, ce qui peut impliquer de revoir son CV en conséquence. Or, parmi les personnes consultées, qui représentaient des employeurs, certaines ont mentionné le fait qu’elles recevaient de plus en plus de CV uniformes, c’est-à-dire de CV dont le contenu n’avait pas été adapté à l’offre d’emploi. Du point de vue de l’employeur, cela peut être interprété comme un manque d’intérêt de la part de la candidate ou du candidat. Sans compter le fait que certains, qui ont à gérer beaucoup de personnel, possèdent des outils qui leur permettent d’être informés qu’une candidature a été déposée simultanément pour divers postes et pour différents titres d’emploi, à l’interne. Et, plus

¹¹⁶ Pour consulter le service d’aide à la rédaction de CV du site Internet d’Emploi-Québec, cliquer sur l’hyperlien suivant : www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/citoyens/trouver-un-emploi/organiser-sa-recherche-demploi/outils-du-chercheur-demploi/curriculum-vitae/

important encore, certains employeurs ne verront même pas ces CV, puisque leur algorithme en aura éliminé une bonne partie lors du tri par mots-clés.

Encadré 39

Québec pluriel

Ce service spécialisé à l'intention des jeunes des minorités ethnoculturelles ou des minorités visibles a pour objectif de les aider dans leur recherche d'emploi. Les jeunes de 16 à 35 ans peuvent bénéficier de l'accompagnement d'un mentor, recevoir des conseils en orientation professionnelle, se constituer un réseau de relations et participer à des ateliers de recherche d'emploi et de formation socioprofessionnelle. Le programme avait été mis sur pied en mai 2004, à titre de recherche-action, dans les villes de Québec et Montréal. Devant les résultats concluants, il a été élargi en 2006 aux villes de Gatineau, Laval, Longueuil et Sherbrooke.

Certes, il faut mieux faire connaître les services qui s'offrent pour une rédaction de CV efficace, et en matière de recherche d'emploi en général, mais il appert également qu'une mauvaise description de l'offre d'emploi tend à accroître le nombre de candidatures envoyées « en aveugle »¹¹⁷. C'est donc dire que lorsque l'offre d'emploi est complète et stipule clairement certains éléments, les candidates et candidats potentiels en bénéficient, mais également les employeurs qui voient ainsi leur banque de candidatures gagner en pertinence¹¹⁷.

Encadré 40

Guide pratique de gestion de la diversité interculturelle en emploi^{ww}

Selon le Guide pratique de gestion de la diversité interculturelle en emploi, les employeurs soucieux de la diversité dans leur entreprise devraient voir à ce que leurs offres d'emploi stipulent clairement :

- les tâches à accomplir pour l'emploi;
- les normes d'exécution et l'importance accordée à chacune d'elles;
- les compétences indispensables à l'exécution des tâches;
- les compétences requises dès l'entrée en fonction;
- les critères qui permettent d'apprécier le rendement.

En outre, fournir les coordonnées d'une personne ressource au sein de l'entreprise dans l'annonce de l'offre d'emploi, comme cela se fait couramment en Grande-Bretagne^{xx}, est une technique efficace pour clarifier l'offre d'emploi, au besoin.

Enfin, il est recommandé aux personnes responsables du recrutement qui souhaitent rédiger des offres d'emploi non discriminatoires de ne pas exiger des compétences qui ne sont pas nécessaires pour exercer les fonctions du poste à pourvoir.

¹¹⁷ Submergés par un nombre trop important de candidatures peu pertinentes pour le poste à combler, certains employeurs auront ainsi tendance à considérer en premier lieu les critères les plus visibles lors du tri des CV reçus : l'origine nationale du nom de la candidate ou du candidat, le diplôme, l'âge ou le sexe (QUÉBEC, EMPLOI-QUÉBEC, *Les pratiques de recrutement des entreprises au Québec*, 2013, p. 47).

Encadré 41

Sessions de formation sur les droits de la personne en milieu de travail

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec donne des sessions de formation gratuites sur plusieurs dimensions de la Charte des droits et libertés de la personne en milieu de travail¹¹⁸. Un des contenus proposés¹¹⁹ pour ces sessions concerne l'application de la règle de non-discrimination dans la sélection et l'embauche : affichage des postes, description des postes, exigences des postes, formulaire de demandes d'emploi, entrevue, divers tests, vérification des références dont les antécédents judiciaires et examen médical.

Ces sessions de formation sont destinées aux formatrices et formateurs, aux gestionnaires, aux responsables des ressources humaines, ainsi qu'aux représentantes et représentants syndicaux, aux membres de comités d'équité et de diversité, aux conseillères et conseillers en employabilité.

Analyse du dossier de candidature par l'employeur

Pour ce qui est de l'analyse du dossier, parmi les employeurs interrogés en 2007 qui avaient refusé la candidature d'une personne immigrante, après le niveau de maîtrise du français¹²⁰, le manque d'expérience de travail canadienne a été le deuxième critère le plus cité^{yy}.

Les niveaux de compétences langagières exigés pour occuper un emploi

Il est vrai que la plupart des employeurs accordent une grande importance aux compétences langagières, puisqu'elles permettent au travailleur de mieux mettre à profit ses autres compétences. Il est donc toujours avisé de prendre soin d'indiquer dans son CV son niveau de maîtrise du français et d'autres langues, le cas échéant. Certains employeurs peuvent également vérifier ce critère sur dossier, c'est-à-dire qu'ils peuvent exiger des candidates et candidats qu'ils détiennent un diplôme d'un établissement francophone reconnu, ou qu'ils passent un examen de français auprès de l'Office québécois de la langue française, par exemple. En effet, les employeurs ne sont pas censés refuser une candidature sur la base du fait que le français n'est pas la langue maternelle de la candidate ou du candidat. Toutefois, un certain niveau de compétences langagières en français peut être exigé pour l'emploi, et vérifié – notamment par la passation d'examens –, au moment de l'analyse du dossier de candidature, à l'entrevue, etc.

¹¹⁸ Pour plus d'information sur ces sessions de formation, consulter la section du site Internet de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, en cliquant sur l'hyperlien suivant : www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/religion/Pages/ateliers.html

¹¹⁹ Entre autres contenus proposés il y a également des sessions qui portent sur l'application de la Charte en milieu de travail ainsi que l'examen des situations relatives aux conditions de travail, à la syndicalisation, à la négociation, à l'application d'une convention collective, à l'obligation d'accommodement raisonnable, etc.

¹²⁰ Les résultats d'un sondage montrent que pour 66 % des employeurs canadiens, le manque de compétences linguistiques propres au domaine de l'emploi représente une difficulté importante pour l'embauche de personnes immigrantes (Centre syndical et patronal du Canada. 2004. *Guide du CSPC sur l'immigration et les pénuries de compétences*. Ottawa).

Encadré 42

Charte des droits et libertés de la personne

Selon la Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, chapitre C-12, toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit (article 10).

[...] Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi (article 16).

[...] Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, [...] est réputée non discriminatoire (article 20).

Une tendance lourde à accorder une plus grande « valeur » à l'expérience de travail, aux diplômes et aux titres de compétences acquis au Québec

Les employeurs accordent une grande importance à l'expérience de travail acquise au Québec ou au Canada. En effet, l'une des difficultés majeures à laquelle sont confrontées les personnes immigrantes qui souhaitent obtenir un emploi correspondant à leurs compétences, est le fait de ne pas avoir d'expérience préalable de travail au Québec, ou au Canada^{zz}. Les employeurs valorisent beaucoup plus ces expériences que celles acquises à l'étranger^{aaa}. Entre autres facteurs explicatifs, certains peuvent avoir de la difficulté à évaluer la pertinence de l'expérience de travail acquise à l'étranger par rapport au poste à combler (contexte, outils et méthodes de travail possiblement différents¹²¹). D'autres peuvent considérer qu'une expérience de travail au Québec ou au Canada démontre que la candidate ou le candidat a pu se familiariser avec le contexte de travail local, ce qui, parmi les preuves écrites, peut aussi être considéré comme une garantie additionnelle que la candidate ou le candidat possède les compétences recherchées quant au savoir-être. Ces employeurs cherchent ainsi à minimiser les risques et les coûts associés à l'embauche d'une candidate ou d'un candidat : ils choisissent de privilégier les candidatures qui présentent des repères connus et de l'information plus facilement vérifiable. Nul besoin d'expliquer qu'il est souvent plus simple pour un employeur au Québec, de contacter d'anciens employeurs mentionnés comme références également situés au Québec, question de proximité, de langue, etc.

¹²¹ D'où l'importance, pour les candidates et candidats, de prendre soin de décrire clairement les fonctions et les tâches assumées dans le cadre de chacune des expériences de travail mentionnées sur le CV, de même que les compétences mobilisées.

Encadré 43

Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne »¹²²

Selon la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP)¹²³, le fait pour un employeur ou un organisme de réglementation d'exiger des candidates et candidats qu'ils détiennent une expérience de travail au Canada constitue une discrimination *prima facie* (de prime abord) qui ne peut être imposée que dans de très rares circonstances. À titre d'exemples, selon la CODP, les employeurs en Ontario, de même que toute personne responsable du recrutement, n'ont pas le droit (directement ou indirectement) :

- d'inclure, dans l'annonce ou l'avis d'emploi, une exigence en matière d'expérience professionnelle antérieure au Canada ou de qualifications pouvant uniquement être obtenues en travaillant au Canada;
- d'exiger que les candidates et candidats indiquent sur le formulaire de demande d'emploi leur pays d'origine ou le lieu où ils ont acquis leur expérience professionnelle;
- de poser aux candidates et candidats des questions susceptibles de révéler, directement ou indirectement, le lieu où ils ont acquis leur expérience professionnelle;
- d'accepter uniquement des références professionnelles locales.

Or, le même phénomène est observable en ce qui concerne la valeur accordée aux diplômes étrangers sur le marché du travail. En effet, selon une étude de l'Institut de la statistique du Québec parue en 2011, 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^{bbb}. Certes, la formation manquante à acquérir dans certains cas, en raison des différences entre les contenus de formation, les cursus scolaires et autres, à l'international, peut expliquer en partie ce phénomène. Il y a tout de même fort à parier que le manque de ressources et de temps de même que les incertitudes de certains employeurs quant à la « validité » des compétences acquises à l'étranger dans un cadre pourtant formel – par rapport aux compétences nécessaires à l'emploi – contribuent à expliquer le phénomène.

De la même façon, certains représentants et représentantes d'employeurs rencontrés lors de la consultation ont mentionné qu'il leur était plus facile d'évaluer les candidatures des personnes ayant obtenu une aptitude légale d'exercer au Québec. En somme, certains employeurs, pour minimiser les risques et les coûts associés à l'embauche d'une candidate ou d'un candidat, cherchent une forme de « pré-validation » de ses compétences en s'appuyant sur les autres acteurs du système québécois (employeurs, établissements d'enseignement, ordres professionnels et autres organismes de réglementation).

Il semble toutefois important de mentionner que certains employeurs n'éprouvent pas de difficulté à reconnaître les compétences acquises à l'étranger. Pour certains en effet, qui ne font pas reposer le processus de sélection sur les diplômes, mais bien sur la démonstration des compétences, il est aisé de reconnaître si une candidate ou un candidat possède les compétences nécessaires à l'emploi (évaluation du portfolio, mise en situation, examens pratiques et théoriques). La plupart des employeurs qui n'effectuent pas un premier tri des candidatures en fonction des diplômes, dans le cadre de leurs processus de recrutement, ont été ou sont confrontés à une rareté de main-d'œuvre.

¹²² Pour consulter la section du site Internet de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) portant sur la *Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne »*, cliquer sur l'hyperlien qui suit : www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-suppression-des-obstacles-li%C3%A9s-%C3%A0-l%E2%80%99C2%AB-exp%C3%A9rience-canadienne-%C2%BB#_edn10

¹²³ En vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario.

Il peut aussi arriver que certains employeurs aient simplement la perception de ne pas avoir de difficulté à évaluer et à reconnaître les compétences acquises à l'étranger. À titre d'exemples, un employeur peut avoir acquis une certaine connaissance du marché du travail d'un autre pays, ou bien s'être familiarisé avec certains diplômes en provenance de pays donnés¹²⁴. Toutefois, cela ne signifie pas que cet employeur ait autant d'aisance à reconnaître les compétences acquises ailleurs, dans d'autres pays.

Dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble, nous sommes le Québec*, le gouvernement s'est engagé à :

- Veiller à la mise en ligne de l'information, à l'exploitation des réseaux sociaux et à la concertation des partenaires en matière de reconnaissance des compétences pour bien soutenir les personnes immigrantes formées à l'étranger et les employeurs
- Encourager le partage des pratiques exemplaires en matière de reconnaissance des compétences et favoriser la mise en commun de ressources

Encadré 44

Portail en ligne *Entreprises Québec*

Le portail en ligne *Entreprises Québec*¹²⁵ présente un parcours intitulé « Recruter en 4 étapes », pour guider les employeurs dans leurs démarches de recrutement. Cette section du site comprend de nombreux outils et ressources proposés par le gouvernement du Québec pour soutenir les employeurs dans leurs recherches de nouveaux employés et employées, en plus d'exposer leurs droits et obligations.

Recommandation

- Élargir l'accès à des banques de connaissances

Par exemple :

- Mettre en ligne un outil comparatif des diplômes obtenus à l'étranger¹²⁶

Les besoins différenciés du marché du travail

Il faut savoir aussi que l'importance relative accordée aux différents critères de sélection des candidatures varie en fonction, notamment, du niveau de compétences de l'emploi, du secteur d'activité économique, du domaine de pratique ou encore du type d'industrie. Par exemple, les employeurs qui ont à recruter une employée ou un employé de niveau professionnel auraient tendance à accorder une plus grande importance au diplôme (acquis au Québec ou à l'étranger), que ceux qui ont à recruter une travailleuse ou un travailleur de métier spécialisé. Ces derniers accorderaient, en revanche, plus d'importance à l'expérience de travail^{ccc}.

Aussi, selon les résultats d'une étude menée par Emploi-Québec auprès d'employeurs : les entreprises œuvrant dans des secteurs économiques à forte concentration de connaissances auraient tendance à valoriser dans une mesure

¹²⁴ À force de recevoir des candidatures de personnes diplômées de ce pays, notamment.

¹²⁵ Cette section du portail *Entreprises Québec* est accessible à l'adresse suivante :

www2.gouv.qc.ca/entreprises/portail/quebec/ressourcesh?lang=fr&g=ressourcesh&sg=recruter&menu

¹²⁶ Comparabilité des diplômes avec le système scolaire québécois.

égale le savoir-être et les compétences professionnelles et techniques, alors que le savoir-être constituerait le premier critère de sélection des employeurs d'entreprises à basse et moyenne intensité de connaissances^{ddd}.

Enfin, alors que l'exercice de certaines fonctions liées à un emploi exige parfois une connaissance approfondie du contexte réglementaire et législatif local, à l'autre bout du spectre, « le langage du métier » est universel et la mobilité professionnelle à l'international, aisée. Pour ce qui est des exigences langagières de l'emploi, elles varient en fonction, notamment, du niveau de compétences du poste à combler. Autrement dit, les exigences de maîtrise du français vont de pair avec le degré de qualification de l'emploi^{eee}.

Dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 Ensemble, nous sommes le Québec, le gouvernement s'est engagé à :

- Mettre en place un système d'immigration économique et permanente, souple et efficace, tout en optimisant les modalités de sélection

Le nouveau système de gestion de la demande d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt dotera le Québec d'un système flexible qui permettra notamment de moduler, en continu, les critères d'invitation et l'ordonnancement préétablis. Bien que le gouvernement du Québec s'engage à en faire davantage pour sélectionner les candidates et candidats dont les profils de compétences correspondent le mieux aux besoins des employeurs, il incombe aux employeurs de voir à ce que leurs critères ne génèrent pas de discrimination systémique. Par exemple, il importe que les exigences des employeurs quant aux niveaux de compétences langagières soient campées dans la réalité du poste à combler et clairement explicitées dans l'annonce d'offre d'emploi^{fff}. Sauf exception, un emploi moyennement qualifié ne devrait pas demander une maîtrise du français et de l'anglais comparable à un emploi de cadre hautement qualifié dans une entreprise exportant vers le marché nord-américain.

Entrevue

Des incompréhensions qui peuvent miner les résultats d'une entrevue d'embauche

Pour nombre d'employeurs, l'entrevue est une étape cruciale dans la sélection de leurs futurs employés. L'entrevue sert essentiellement à déceler le potentiel de rendement d'une candidate ou d'un candidat, ainsi que sa capacité d'adaptation. La candidate ou le candidat doit donc, à l'entrevue, être en mesure de démontrer de manière crédible ses compétences professionnelles et personnelles. À cette étape, les personnes immigrantes peuvent faire face à deux difficultés principales.

Premièrement, une connaissance du français, et parfois de l'anglais, insuffisante. Certaines personnes pourront ainsi éprouver de la difficulté à démontrer et à faire valoir leurs compétences.

Dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 Ensemble, nous sommes le Québec, le gouvernement s'est engagé à :

- Enrichir la francisation à visée professionnelle, afin que les personnes immigrantes puissent acquérir les compétences en français qui permettent d'occuper un emploi correspondant à leur qualification

Deuxièmement, les différences culturelles peuvent être source d'incompréhensions et de mauvaises interprétations, tant du côté de l'employeur potentiel que des candidates et candidats. Pour ce qui est des savoir-être généralement valorisés par les employeurs du Québec, ils ne le sont pas nécessairement dans le pays d'origine ou de provenance de la candidate ou du candidat. À l'inverse, certaines personnes immigrantes peuvent être portées à mettre l'accent sur des qualités peu valorisées sur le marché du travail au Québec. À titre d'exemple, certaines personnes

immigrantes peuvent éviter les contacts visuels fréquents ou soutenus avec leur interlocuteur lors d'une entrevue d'embauche, pour signifier leur respect de la hiérarchie. En effet, certains pays ont des normes sociales plus rigides à cet égard. Or, au Québec, les employeurs ont tendance à apprécier le contact visuel en entrevue et certains pourront même associer l'évitement à un manque d'intérêt, d'initiative et d'autonomie, voire à un manque d'honnêteté. Ces questions sont présentement abordées dans le cadre du Service d'intégration en ligne, de la Francisation en ligne ainsi que des sessions *Objectifs intégration*. Les personnes qui ont besoin d'un soutien supplémentaire peuvent être dirigées vers un organisme de soutien à l'employabilité partenaire du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ou se présenter dans un centre local d'emploi.

Encadré 45

Mesures d'Emploi-Québec

Voici quelques-uns des services offerts par Emploi-Québec, en collaboration avec des organismes partenaires : les sessions d'information sur le marché du travail, les services d'orientation professionnelle, les activités d'aide à la recherche d'emploi, la détermination des besoins et l'accompagnement, les services d'aide à l'emploi spécialisés (de type clubs de recherche d'emploi ou de services réservés à des groupes précis), les stages d'observation et d'exploration ou encore les services d'évaluation psychosociale.

Les services d'aide à l'emploi, offerts par Emploi-Québec en collaboration avec des organismes communautaires en employabilité, visent à soutenir les personnes pour qu'elles soient en mesure de préciser leurs besoins en matière d'emploi ou de formation, et à leur offrir du soutien dans la recherche d'un emploi ainsi que pour l'intégration au marché du travail.

Les projets de préparation à l'emploi consistent en une série d'activités qui permettent aux personnes d'acquérir des compétences personnelles et sociales liées à l'emploi. Ces activités répondent aux besoins particuliers de différents groupes de clientèles, dont les personnes immigrantes.

Les mesures de formation de la main-d'œuvre aident les personnes à s'intégrer au marché du travail et à s'y maintenir par de la formation permettant d'acquérir des compétences et des connaissances en demande sur le marché du travail. Les activités offertes peuvent comprendre l'alphabétisation, la francisation ou une formation générale (professionnelle, technique ou universitaire). Des activités de formation s'adressent plus particulièrement aux personnes immigrantes, par exemple, la francisation ainsi que l'actualisation des connaissances et la mise à niveau des compétences acquises à l'étranger.

Les aides financières à l'embauche (subventions salariales, au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) ou au Projet IPOP pour l'intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel) visent à inciter les employeurs à offrir des emplois durables tout en permettant aux personnes qui en bénéficient d'acquérir une première expérience de travail en Amérique du Nord, et d'être accompagnées pour une intégration réussie à leur nouveau milieu de travail.

Les employeurs qui ont conçu des outils et des méthodes d'évaluation et de sélection des candidates et candidats reposant sur des critères objectifs plutôt que subjectifs ont plus de chances d'embaucher les personnes les plus compétentes, indépendamment de leur origine nationale ou du lieu d'acquisition de leurs compétences. Certains employeurs utilisent d'ailleurs des outils et méthodes tels que des mises en situation et des examens, oraux ou écrits, qui leurs permettent de « valider » et de mesurer eux-mêmes les compétences des candidates et candidats, selon leurs propres critères. Bien que ces pratiques présentent un potentiel prometteur au regard de la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes, il importe que les employeurs soient sensibilisés à la discrimination systémique qu'elles peuvent comporter, si les critères sur lesquels elles se fondent ne sont pas revus périodiquement pour s'assurer de leur objectivité.

En outre, la consultation menée dans le cadre des travaux a permis de mettre en évidence quelques pratiques qui semblent porteuses, à l'étape de l'entrevue :

- une grille d'évaluation formalisée qui permet de diminuer le poids des jugements subjectifs dans le cadre de l'évaluation des candidates et candidats;
- la présence d'un membre du personnel exerçant la même profession ou le même métier, qui pourrait avoir plus de facilité à déceler les compétences techniques et professionnelles de la candidate ou du candidat;
- la communication des attentes en matière de savoir-être aux candidates et candidats, préalablement à l'entrevue;
- la formation et l'outillage des employeurs et des responsables des ressources humaines en matière d'approche interculturelle.

Embauche

La méfiance de certains employeurs face à l'embauche de personnes immigrantes

Dans un rapport de recherche récent présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Boudarbat et Grenier¹²⁷ soutiennent que :

« L'intégration des immigrants au Québec se fait plus difficilement que dans le reste du Canada. Par exemple, dans cette province, l'écart entre le taux de chômage chez les natifs et celui chez les immigrants est anormalement élevé. Comparativement à ce qu'on observe dans le reste du Canada, les difficultés auxquelles font face les immigrants au Québec peuvent être dues à une méfiance des employeurs, qui serait plus grande au Québec qu'ailleurs. Quelles que soient les politiques de sélection, elles auront une portée limitée si les employeurs du Québec ne font pas preuve d'ouverture à l'égard des immigrants ».

Par ailleurs, il ressort des consultations régionales du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, M. François Blais¹²⁷, que les employeurs de toutes les régions du Québec ont manifesté leur ouverture aux personnes immigrantes. Ces derniers ont cependant admis avoir des connaissances et une capacité limitées pour favoriser leur intégration en emploi, de manière durable et efficace. L'un des principaux constats partagés lors de ces consultations a été qu'il faut miser sur le bassin de main-d'œuvre que représentent les personnes immigrantes et certains autres bassins particuliers, notamment en soutenant et en accompagnant les employeurs.

¹²⁷ Ces consultations ont été menées entre le 9 septembre et le 28 octobre 2016.

Encadré 46

Services de soutien en gestion des ressources humaines d'Emploi-Québec

Emploi-Québec offre un service conseil en matière de gestion des ressources humaines. Les conseillères et conseillers d'Emploi-Québec peuvent aider les entreprises à analyser leur performance, notamment sur les aspects suivants :

- la gestion du rendement;
- la sélection et le recrutement du personnel;
- la structure salariale et les conditions de travail;
- la gestion de la diversité;
- le développement des compétences.

Les services offerts comprennent : un diagnostic d'entreprise, de l'accompagnement de gestion (coaching), la mise sur pied d'un comité de concertation, ainsi que du soutien en gestion des ressources humaines. Une section du site Internet d'Emploi-Québec présente également une panoplie d'outils et d'idées en gestion des ressources humaines¹²⁸.

Il importe de mentionner que certains employeurs ont d'eux-mêmes élaboré des politiques d'embauche favorisant une plus grande présence et une plus grande rétention des personnes immigrantes parmi leur personnel, que ce soit sous la forme de politiques d'accès à l'égalité en emploi ou de politiques de gestion de la diversité culturelle. Les politiques de gestion de la diversité culturelle en entreprise, bien qu'elles semblent à première vue moins contraignantes, ont ceci de particulier : elles s'intéressent tant au processus de sélection des candidatures (de l'étape du recrutement jusqu'à l'embauche) qu'à la gestion des relations interculturelles en milieu de travail et à la progression en emploi du personnel issu de l'immigration.

Encadré 47

Prix Maurice-Pollack

Le Prix Maurice-Pollack souligne les actions exceptionnelles d'une entreprise en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle. Il est décerné à une entreprise ayant une culture organisationnelle inclusive qui reflète la diversité de la population dans son mode de dotation – de l'embauche à la promotion – ou qui répond aux besoins d'une clientèle diversifiée.

¹²⁸ Pour consulter cette section du site Internet d'Emploi-Québec, cliquer sur l'hyperlien suivant : www.emploiquebec.gouv.qc.ca/entreprises/gerer-vos-ressources-humaines/outils-et-idees-en-gestion-des-ressources-humaines/

Dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble, nous sommes le Québec*, le gouvernement s'est engagé à :

- Outiller les dirigeantes et dirigeants, les directions de ressources humaines et les syndicats pour l'accueil, le maintien et la progression en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée, notamment par des guides et des activités de sensibilisation et de formation qui permettent de mettre en place de meilleures pratiques
- Accroître l'efficacité des programmes d'accès à l'égalité en emploi, notamment en révisant le Programme d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique pour mieux refléter la composition ethnoculturelle du Québec d'aujourd'hui

Recommandations

- Inciter les acteurs qui reconnaissent les compétences des personnes immigrantes à réviser, ponctuellement, leurs méthodes de recrutement et de sélection, leurs exigences, examens, méthodes d'entrevue et façons de faire pour éliminer les obstacles systémiques
- Concevoir des outils et offrir de la formation pour l'évaluation et la reconnaissance des compétences

Par exemple :

- Offrir de la formation sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes aux divers intervenants et intervenantes, conseillers et conseillères, agents et agentes et autres acteurs en cause
- Concevoir et mettre en ligne des capsules vidéo d'information sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes destinées aux employeurs et aux autres acteurs qui interviennent en reconnaissance de leurs compétences

Encadré 48

Emploi Nexus (Ville de Montréal)

Le programme Emploi Nexus¹²⁹ a été créé en 2011 par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et la Ville de Montréal. Il offre des services-conseils aux entreprises montréalaises confrontées aux défis du recrutement, par exemple : de l'information sur les subventions et les programmes gouvernementaux sous la forme de rencontres ou de soutien pour les démarches administratives dans le cadre des programmes d'aide (subventions salariales, mesures de soutien à la gestion des ressources humaines, placement assisté, etc.). Emploi Nexus propose également des activités sur le recrutement et la gestion de la diversité culturelle, sous la forme d'ateliers, de formations, de tables d'échanges et de séances de codéveloppement.

Une prise de conscience collective chez les employeurs du Québec, de l'apport que représente l'immigration au marché du travail mais également, de l'apport de la diversité en entreprise, pourrait être un élément déterminant dans l'engagement des employeurs à lutter contre les pratiques discriminatoires. En effet, l'immigration peut être une des solutions à une raréfaction de la main-d'œuvre. Mais c'est encore là oublier tout le potentiel que présente la diversité en entreprise : augmentation de la flexibilité et de la productivité^{hhh}, bonus à l'innovation, meilleure capacité à répondre à une clientèle diversifiée et ouverture à de nouveaux marchés à l'international^l.

¹²⁹ Pour plus d'information sur les services offerts, consulter le site Internet d'Emploi Nexus à cette adresse : www.emploiexus.com/services/

Encadré 49

Certification Employeur remarquable – diversité ethnoculturelle

En 2013-2014, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion a collaboré avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le Bureau de normalisation du Québec et le Groupe Ambition, une entreprise de consultation de gestion, afin de mieux soutenir les entreprises en matière de recrutement international et de gestion de la diversité. L'objectif était de bonifier le programme de certification Employeur remarquable du Bureau de normalisation du Québec, afin de permettre aux employeurs de se faire connaître et reconnaître officiellement comme des employeurs de qualité reconnus pour la gestion efficace de la diversité culturelle. Le but ultime de cette nouvelle certification est notamment d'aider les employeurs à attirer, sélectionner et recruter les meilleurs candidats et candidates et ce, peu importe leur origine ethnoculturelle.

Parmi les mesures adoptées dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble, nous sommes le Québec* :

- Le gouvernement du Québec entend miser sur l'engagement du milieu économique afin qu'il saisisse davantage les possibilités offertes par le plein potentiel des personnes de toutes origines

Dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble, nous sommes le Québec*, le gouvernement s'est aussi engagé à :

- Constituer une vitrine avec des indicateurs sur la diversité et l'immigration

Un accompagnement parfois complexe pour une intégration en emploi réussie

À cette étape, certaines personnes immigrantes seront sélectionnées par l'employeur et obtiendront leur emploi de plein potentiel, d'autres pas. Celles qui ont besoin de soutien dans leurs démarches vers l'emploi peuvent se diriger vers un centre local d'emploi. Certaines peuvent, à ce moment, être orientées vers un organisme de soutien en employabilité, ou encore vers un établissement d'enseignement pour y compléter une formation. Certaines peuvent également bénéficier du soutien d'Emploi-Québec. Cela dit, l'analyse des profils professionnels des personnes immigrantes ayant acquis des compétences à l'étranger peut s'avérer complexe, surtout lorsque ces personnes ne possèdent pas les documents les plus « communément » demandés : diplômes, preuves d'emploi, aptitude légale délivrée à l'étranger, etc. Les différences d'appellation des divers types d'emplois, de professions et de métiers entre les pays, de même que les différences parfois substantielles entre les contenus de formation dans un même domaine, au même ordre d'enseignement, peuvent complexifier la tâche des agentes et agents de centres locaux d'emploi.

Recommandation

- Concevoir des outils et offrir de la formation pour l'aiguillage et l'accompagnement des personnes immigrantes

Par exemple :

- Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a fourni un outil de référence aux agentes et agents d'aide à l'emploi des centres locaux d'emploi pour distinguer et expliquer le cheminement de la demande de l'individu selon qu'il se dirige vers la reconnaissance des acquis et compétences (RAC) ou la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO)

Encadré 50

Projet pilote d'Emploi-Québec avec Qualification Montréal

À Montréal, les agentes et agents des centres locaux d'emploi peuvent orienter les personnes dont le dossier professionnel est particulièrement complexe à analyser vers l'organisme Qualification Montréal. Après analyse de leur dossier, Qualification Montréal les aiguille en fonction de leur objectif professionnel, vers les établissements ou organismes les plus susceptibles de répondre à leurs besoins. En 2015-2016, environ 70 % de la clientèle de Qualification Montréal étaient des personnes immigrantes.

Des incitations à l'embauche de personnes immigrantes : un coup de pouce parfois nécessaire

Des incitations à l'embauche de personnes immigrantes ont été mises en place par le gouvernement du Québec. Elles contribuent à pallier deux des principales difficultés auxquelles peuvent se heurter les personnes immigrantes au moment de la sélection à l'embauche. Il s'agit d'ailleurs de difficultés en lien avec des critères qui ont une importance significative aux yeux des employeurs : l'expérience de travail au Québec et la connaissance du français.

Les personnes immigrantes qui cherchent une première expérience de travail au Québec dans leur métier ou profession, et qui sont admissibles au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) ou au Projet IPOP pour l'intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel, ont la possibilité de démontrer leurs compétences à l'employeur, alors que celui-ci bénéficie d'une aide financière à l'embauche.

Encadré 51

Aide financière à l'embauche

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)

Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) est destiné aux personnes immigrantes nouvellement arrivées et aux personnes issues de minorités visibles¹³⁰ qui cherchent une première expérience de travail au Québec dans leur métier ou profession, et qui n'ont pas encore eu la chance de travailler dans leur domaine en Amérique du Nord. Lorsqu'une personne est admissible, son nouvel employeur peut recevoir :

- un soutien salarial;
- un soutien salarial pour l'encadrement et l'accompagnement de la personne;
- un soutien financier pour compenser les dépenses supplémentaires directement attribuables à la mise en place d'activités particulières ou à l'adaptation d'outils de gestion des ressources humaines qui tiennent compte des particularités d'une main-d'œuvre issue d'autres cultures de travail.

Projet IPOP pour l'intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel

Le Projet IPOP pour l'intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel est offert depuis janvier 2010 par Emploi-Québec, en collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et les ordres professionnels participants. Il facilite l'acquisition d'une première expérience de travail aux professionnelles et professionnels formés à l'étranger qui viennent d'obtenir un permis d'exercice au Québec. Le Projet IPOP propose une aide financière similaire à celle de PRIIME pour le salaire ou des frais de soutien afin de faciliter l'embauche d'une personne immigrante. Au total, 16 ordres professionnels participent au projet¹³¹.

De plus, des services de francisation en milieu de travail sont offerts par le gouvernement du Québec et ses partenaires pour favoriser l'insertion, le maintien et la progression en emploi des personnes immigrantes adultes non francophones.

¹³⁰ Une attention particulière est accordée à la mise en œuvre du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi afin que les femmes y participent.

¹³¹ Pour consulter la liste des ordres professionnels participants, cliquer sur l'hyperlien suivant :

www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_10_Programme_PRIIME/Annexe/Ann_3_Liste_des_ordres_professionnels.pdf

Encadré 52

Francisation en milieu de travail

Les services gouvernementaux de francisation en milieu de travail sont offerts à l'ensemble des travailleuses et travailleurs des entreprises, quel que soit leur statut d'immigration. Pour répondre aux besoins différenciés des milieux de travail en matière de francisation de la main-d'œuvre, diverses possibilités sont offertes¹³²:

- Programme d'intégration linguistique pour les immigrants du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion;
- Mesure de formation de la main-d'œuvre (volet entreprises) d'Emploi-Québec;
- Programme de soutien collectif à l'adéquation formation-emploi de la Commission des partenaires du marché du travail;
- Programme de soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi de la Commission des partenaires du marché du travail, offert au sein du réseau d'Emploi-Québec;
- Services offerts aux entreprises par les commissions scolaires et des établissements d'enseignement.

Dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble, nous sommes le Québec*, le gouvernement s'est engagé à :

- Concevoir et mettre en place, de concert avec les partenaires économiques, des formules alliant francisation et expérience en emploi

Pour certaines personnes qui n'auront pas décroché un emploi de plein potentiel, les stages peuvent s'avérer des tremplins précieux. Des stages en milieu de travail peuvent permettre à des personnes immigrantes de se familiariser avec l'environnement de travail du Québec et présentent de bonnes occasions pour certaines d'entre elles, de parfaire leur connaissance du français ou de se créer un réseau professionnel et souvent même social. Mais, d'abord et avant tout, les stagiaires ont l'occasion de démontrer leurs compétences à un employeur potentiel.

Dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble, nous sommes le Québec*, le gouvernement a récemment réitéré son intention de :

- Poursuivre la mise en œuvre de programmes et d'initiatives d'embauche, d'accompagnement et de mentorat, tels le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi, Interconnexion et Québec pluriel, pour soutenir les personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles dans leurs démarches vers une insertion réussie au marché du travail

Progression en emploi

Un parcours pavé d'embûches

Force est d'admettre que des progrès pourraient être accomplis, ne serait-ce que pour rendre plus fluide et cohérent le parcours vers l'emploi de plein potentiel dans lequel doivent s'engager les personnes immigrantes. Après tout, trop nombreuses sont celles qui se retrouvent à occuper des emplois de subsistance et qui, après maints efforts, abandonnent leur objectif professionnel.

¹³² Des mesures concernant la francisation en milieu de travail seront proposées dans la nouvelle stratégie partenariale de promotion et de valorisation de la langue française intitulée *Le français, notre affaire 2016-2021*, qui sera dévoilée prochainement.

Encadré 53

Programmes de formation relais

Les programmes de formation relais¹³³ aident les personnes immigrantes qualifiées formées à l'étranger à intégrer rapidement le marché du travail de l'Ontario. Ils permettent d'évaluer les compétences et les aptitudes en fonction des attentes des employeurs, de recevoir une formation et d'acquérir de l'expérience de travail au Canada, sans avoir à reprendre des études déjà effectuées.

Chaque programme de formation relais est différent, et peut comporter une :

- évaluation des études et des compétences;
- expérience clinique ou en milieu de travail;
- formation spécialisée ou des programmes de formation scolaire ciblés;
- préparation à l'examen d'obtention d'un permis d'exercice ou d'agrément;
- formation linguistique propre à une profession ou un métier.

Certains programmes offrent aussi des plans d'apprentissage individuels pour aider les personnes à déterminer toute formation qu'elles pourraient avoir à acquérir.

Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités a créé un Programme ontarien d'aide aux personnes inscrites aux programmes de formation relais, qui offre des bourses pouvant aller jusqu'à 5 000 \$ aux personnes formées à l'étranger participant aux programmes ontariens de formation relais admissibles, offerts par les collèges et universités de l'Ontario. Ces bourses couvrent les frais d'études directs qui ne sont pas pris en charge par le Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario.

Le Comité recommande la mise en place d'actions concertées pour une meilleure adéquation formation-compétences-emploi.

Dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 Ensemble, nous sommes le Québec, le gouvernement s'est engagé à :

- Faciliter la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes se destinant à l'exercice d'une profession du secteur de la santé et des services sociaux par un projet pilote permettant un processus intégré de formation et d'intégration en emploi en région

Recommandations

- Intégrer rapidement les personnes formées à l'étranger dans un emploi de transition en santé et services sociaux afin qu'elles se familiarisent avec le marché du travail québécois en attendant d'obtenir leur permis d'exercer
- Établir un arrimage entre les ordres professionnels, les organismes spécialisés en employabilité des personnes immigrantes et les employeurs afin d'élaborer des pratiques et des outils facilitant l'intégration en emploi des professionnelles et professionnels
- Concevoir des projets de RAC pour favoriser l'insertion rapide en emploi des personnes immigrantes

¹³³ Pour plus d'information sur les programmes de formation relais, consulter le site Internet du ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario, à l'adresse suivante : www.citizenship.gov.on.ca/french/keyinitiatives/bridgetraining.shtml

Par exemple :

- Expérimenter une démarche de RAC en milieu de travail, en formation technique, afin de favoriser l'obtention d'un emploi de plein potentiel
- Réaliser une étude sur la reconnaissance des parcours scolaires et expérientiels des personnes immigrantes afin de cibler les actions prioritaires à mettre en œuvre par le réseau collégial pour optimiser les retombées positives de la démarche de RAC chez les personnes immigrantes
- Mettre en œuvre un projet régional concerté visant, par l'élaboration d'un nouveau concept de RAC au secondaire professionnel, l'embauche et l'intégration rapide en emploi de personnes immigrantes en réponse aux besoins de main-d'œuvre

Il peut aussi arriver que certaines personnes réalisent, au moment de soumettre leur candidature à un poste, et ce, malgré l'offre de programmes et services disponibles en soutien, qu'elles ont refait au Québec des études qui ne sont pas suffisantes pour répondre aux exigences de l'emploi visé. Et il ne s'agit que d'un scénario parmi tout ce qu'ont pu vivre des personnes immigrantes. La mise en place d'un guichet unique québécois pour la reconnaissance des compétences, qui permettra de mieux aiguiller les personnes immigrantes et les candidates et candidats à l'immigration, devrait contribuer à rectifier ces incohérences. Le Comité réitère également l'importance de déployer une stratégie de concertation à l'échelle québécoise.

Recommandations

- Confier à un Comité ministériel la responsabilité de mettre en œuvre les actions proposées par le Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger
- Créer des équipes d'intervention pour la résolution de problèmes ponctuels en reconnaissance des compétences
- Établir un comité de vigie permanent composé d'acteurs « terrain » sous l'égide du Guichet pour la reconnaissance des compétences, qui assure une veille en reconnaissance des compétences

Des difficultés qui demeurent, somme toute, peu documentées

Pour définir des solutions efficaces, encore faut-il être en mesure de cerner les difficultés qu'il faut pallier. Or, les difficultés liées à la reconnaissance des compétences auxquelles peuvent se buter les personnes immigrantes dans leur parcours vers l'emploi de plein potentiel, notamment auprès des employeurs, demeurent somme toute peu documentées.

Réalisation

- Le Conseil interprofessionnel du Québec a réalisé une enquête sur l'accès des professionnelles et professionnels formés à l'étranger à un emploi dans leur profession

Recommandation

- Approfondir la recherche sur la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger par les employeurs

Par exemple :

- Réaliser une recherche sur la reconnaissance des parcours scolaires et expérientiels des personnes immigrantes au collégial technique
- Mener un projet de recherche pour mieux comprendre et analyser les outils, les méthodes et les systèmes d'évaluation des candidates et candidats issus de l'immigration utilisés par les employeurs au moment du recrutement en vue de la reconnaissance des diplômes, de l'expérience et des compétences acquis à l'étranger
- Réaliser un projet de recherche appliquée et mener des consultations sur l'intégration socio-professionnelle des personnes immigrantes qualifiées dans les entreprises et institutions québécoises

Aussi, pour pousser la recherche et être en mesure de circonscrire plus précisément, avec données à l'appui, les principales difficultés que vivent les personnes immigrantes au cours de leur parcours vers l'obtention d'un emploi de plein potentiel, il faut obtenir des données par cohortes, plutôt que de continuer à dresser un portrait de la situation actuelle ou à comparer la situation actuelle à des portraits passés ou à d'autres situations dans le monde, pour y apposer un diagnostic, si bon puisse-t-il être.

Dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble, nous sommes le Québec*, le gouvernement s'est engagé à :

- Effectuer un suivi de l'intégration des personnes immigrantes nouvellement arrivées, notamment de la catégorie économique

Conclusion

À l'heure actuelle, au Québec, bon nombre d'employeurs éprouvent des difficultés de recrutement pour combler leurs besoins de main-d'œuvre^{jjj}. En outre, au cours des décennies à venir, la part des 20-64 ans¹³⁴ dans la population totale est appelée à diminuer fortement. Alors qu'elle était de 63 % en 2011, elle devrait passer à 51 % en 2061^{kkk}. Tandis que les années 1990 ont été marquées par une sous-utilisation de la main-d'œuvre et des taux de chômage élevés, le recul de la population en âge de travailler de même que le vieillissement de la population québécoise et le ralentissement de sa croissance pourraient avoir des conséquences sur la prospérité du Québec, s'il ne parvient pas à augmenter sa productivité. Or, sans l'apport de l'immigration, la croissance de la main-d'œuvre au cours des récentes décennies aurait été quasi nulle^{lll}. Dans la décennie à venir, la réponse aux besoins de main-d'œuvre proviendra : des jeunes (56 %), de la future population immigrante (21 %), de la hausse du taux d'activité des 15-64 ans (11 %), des personnes en chômage (7 %) et des personnes de 65 ans et plus (6 %)^{mmm}. Dans ce contexte, il importe de pouvoir miser sur tous les talents.

Le présent rapport marque la volonté du gouvernement de poursuivre son engagement envers la pleine participation de toutes et de tous à la prospérité du Québec. Pour résoudre les difficultés liées à la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes, un plan d'action gouvernemental suivra, qui permettra de mobiliser, en plus de son réseau d'organismes partenaires, tous les acteurs concernés, notamment les ordres professionnels et autres organismes de réglementation, les employeurs et les syndicats ainsi que les établissements d'enseignement.

¹³⁴ La société québécoise privilégie la scolarisation des jeunes de 15 à 20 ans, ce qui n'exclut toutefois pas l'emploi chez les jeunes et les personnes de 64 ans et plus.

Annexes

Annexe 1

Description des missions, mandats et fonctions en reconnaissance des compétences des membres du Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Mission et mandats

La mission du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion est de promouvoir l'immigration, la diversité et l'inclusion, sélectionner les personnes immigrantes et favoriser leur pleine participation au développement du Québec. Le Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion travaille en étroite collaboration avec de nombreux partenaires. Dans la poursuite de sa mission, il conclut des ententes de partenariat avec certains ministères et organismes gouvernementaux ainsi qu'avec des établissements d'enseignement, des municipalités, des ordres professionnels et autres organismes de réglementation, des organismes de développement économique et des organismes à but non lucratif.

En vertu de la *Loi sur le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles*, la ministre (LRLQ, chapitre M-16.1) de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion peut prendre, avec les ministères intéressés, les mesures nécessaires pour faciliter la reconnaissance de la formation reçue et de l'expérience acquise à l'étranger, en vue de l'attribution d'équivalences.

Fonctions en reconnaissance des compétences

Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion émet des *Évaluations comparatives des études effectuées hors du Québec*. Une évaluation comparative est un document qui établit une comparaison générale entre deux systèmes éducatifs officiels indiquant à quels repères scolaires (ou principaux diplômes) et à quels domaines de formation peuvent être comparées les études effectuées à l'extérieur du Québec par rapport au système scolaire québécois. Ce document n'est ni un diplôme ni une équivalence de diplôme. C'est une opinion d'expert émise à titre indicatif qui a pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi ou à la formation des personnes qui ont étudié à l'extérieur du Québec.

Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion dispose du Programme *Accès aux ordres professionnels* qui vise à favoriser l'intégration économique des personnes immigrantes, notamment celles dont le métier ou la profession sont réglementés au Québec. Le Programme peut financer divers projets visant la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger.

En avril 2014, la ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, M^{me} Kathleen Weil, et son adjointe parlementaire d'alors¹³⁵, se sont vu confier le mandat, par le premier ministre du Québec, M. Philippe Couillard, de résoudre les difficultés liées à la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes. Afin de favoriser la synergie et l'efficacité gouvernementale en la matière, le MIDI a constitué, au cours de l'automne, le Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger. Depuis, il coordonne, depuis, les travaux du Comité.

¹³⁵ La députée de Jeanne-Mance-Viger, M^{me} Filomena Rotiroti, qui a présidé les travaux jusqu'en février 2016.

Encadré 54

Loi sur l'immigration au Québec, L.Q. 2016, c. 3.¹³⁶

Cette loi remplace la Loi sur l'immigration au Québec. Elle a notamment pour objets la sélection de ressortissantes et ressortissants étrangers souhaitant séjourner au Québec à titre temporaire ou s'y établir à titre permanent, la réunification familiale des citoyennes et citoyens canadiens et des résidentes et résidents permanents avec leurs proches parents ressortissants étrangers ainsi que l'accueil de réfugiés et d'autres personnes en situation particulière de détresse. Afin de gérer la demande d'immigration, le projet de loi reprend le mécanisme actuel de gestion des demandes de certificat de sélection et introduit le modèle de la « déclaration d'intérêt », qui permet de constituer une banque de candidatures et de choisir, selon des critères déterminés, celles qui répondent le mieux aux besoins du Québec.

La loi a également pour but de favoriser, par un engagement partagé entre la société québécoise et les personnes immigrantes, la pleine participation, en français, à la vie collective, en toute égalité et dans le respect des valeurs démocratiques, en plus de concourir, par l'établissement de relations culturelles harmonieuses, à son enrichissement culturel. De plus, la loi vise entre autres à ce que les personnes immigrantes contribuent à la prospérité du Québec, à son rayonnement international, à la pérennité et à la vitalité du français ainsi qu'au dynamisme des régions du Québec.

La loi reprend substantiellement certaines dispositions actuelles de la *Loi sur l'immigration au Québec*, notamment en matière de planification de l'immigration. Cette loi introduit notamment une habilitation permettant au ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion de créer des programmes pilotes l'immigration à durée déterminée.

Dans l'exercice de ses responsabilités, la ministre peut, entre autres :

- prendre, en collaboration avec les autres ministres et les organismes concernés, les mesures nécessaires pour faciliter la reconnaissance au Québec des compétences acquises à l'étranger, notamment en accélérant les démarches à cet effet;
- établir des comparaisons entre les diplômes obtenus et les études effectuées à l'étranger et le système éducatif québécois;
- obtenir des ministères et organismes les renseignements nécessaires à l'élaboration d'orientations et de politiques, à leur mise en œuvre ainsi qu'au suivi et à l'évaluation de leur pertinence et de leur efficacité¹³⁷.

Conseil interprofessionnel du Québec

Mission et mandats

Le Conseil interprofessionnel du Québec est le regroupement des ordres professionnels auquel le Code des professions octroie une fonction conseil auprès du ministre responsable de l'application des lois professionnelles (le ministre de la Justice) et de l'Office des professions du Québec. Le Conseil interprofessionnel émet des avis sur différents projets relatifs à des actions gouvernementales et législatives qui concernent les professions réglementées ou encore qui ont un effet sur le système professionnel. Il agit aussi comme voix collective des ordres sur des sujets d'intérêt commun, dont la reconnaissance des compétences professionnelles et la mobilité professionnelle.

¹³⁶ La Loi a été sanctionnée le 6 avril 2016.

¹³⁷ L.Q. 2016, c. 3, art. 113, (4) (5) (6).

Le Conseil est également un lieu de référence pour le grand public et les futurs professionnels formés à l'étranger qui souhaitent venir exercer leur profession au Québec. Il diffuse, tant auprès des médias que du grand public, de l'information sur le système professionnel et sa valeur ajoutée pour la population du Québec. Il met, à la disposition du public, divers documents et études concernant les professions réglementées, le fonctionnement d'un ordre professionnel ou tout autre sujet traitant du système professionnel.

Fonctions en reconnaissance des compétences

Dès 2001, l'assemblée des membres du Conseil, composée des présidents des ordres professionnels, a adopté à l'unanimité un plan d'action en vue d'améliorer l'accès des personnes formées à l'étranger aux professions réglementées. Puis en 2006, l'assemblée adoptait des principes en matière de reconnaissance des équivalences de diplôme et de formation acquis hors du Québec. Les ordres professionnels convenaient ainsi de s'assurer que leurs politiques et procédures en cette matière soient conformes à ces principes. Rappelons par ailleurs que tous les ordres professionnels doivent, en vertu du Code des professions, avoir un règlement sur l'équivalence de diplôme et de formation. Ce règlement est sanctionné par le gouvernement.

Au cours des dernières années, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion a signé des ententes avec une trentaine d'ordres pour la conception d'outils et la mise en place de mesures qui ont permis d'améliorer le processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences. Ces ordres reçoivent la très vaste majorité des demandes d'équivalence de formation et de diplômes des personnes formées à l'étranger.

Le Conseil interprofessionnel organise à l'intention du personnel des ordres professionnels des journées de travail sur les méthodes et les outils utilisés en matière de reconnaissance d'équivalence ainsi que des sessions de formation sur l'intervention en contexte interculturel. Le Conseil participe à plusieurs projets, aux côtés d'autres organisations et d'intervenants gouvernementaux, visant l'amélioration de la reconnaissance des compétences professionnelles des personnes issues de l'immigration. Il est membre du *Pôle de coordination pour l'accès à la formation prescrite par les ordres professionnels ainsi qu'aux stages*, coanimé par l'Office des professions et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Mission et mandats

En vertu de sa loi constitutive, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur réalise ses activités dans les domaines de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire, secondaire, collégial et universitaire, de la recherche, de l'aide financière aux études ainsi que dans les domaines du loisir et du sport. Ses activités visent notamment à :

- promouvoir l'éducation, l'enseignement supérieur, la recherche, le loisir et le sport;
- contribuer, par la promotion, le développement et le soutien de ces domaines, à l'élévation du niveau scientifique, culturel et professionnel ainsi que du niveau de la pratique récréative et sportive de la population québécoise et des personnes qui la composent;
- contribuer à l'harmonisation des orientations et des activités avec l'ensemble des politiques gouvernementales et avec les besoins économiques, sociaux et culturels;
- encourager l'accroissement du niveau de scolarité de la population québécoise;
- favoriser l'accès aux formes les plus élevées du savoir à toute personne qui en a la volonté.

Fonctions en reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) en formation professionnelle et en formation technique

Les services de RAC sont offerts dans les commissions scolaires et les établissements collégiaux. La démarche de RAC prend en compte les acquis scolaires officiels de la personne et lui permet de faire évaluer et reconnaître officiellement ses acquis extrascolaires, c'est-à-dire ce qu'elle a appris de diverses expériences de vie ou de travail par rapport aux compétences des programmes d'études. Au terme de ce processus, la reconnaissance est inscrite dans un document officiel (bulletin, attestation, diplôme, etc.) attestant soit de l'ensemble ou d'une partie des compétences propres à un programme d'études. Cette démarche permet :

- de faciliter l'atteinte d'un objectif de diplomation, d'intégration, de maintien ou de promotion en emploi, en répondant aux exigences d'exercice d'un métier ou d'une profession;
- d'identifier, s'il y a lieu, le contenu de la formation à acquérir au regard de cet objectif, d'en permettre son acquisition et, par le fait même, de réduire la durée de la formation requise.

En formation professionnelle et en formation technique, le référentiel utilisé est le programme d'études conduisant à l'obtention du diplôme d'études professionnelles (DEP) ou du diplôme d'études collégial (DEC) ou de l'attestation de spécialisation professionnelle (ASP) ou de l'attestation d'études collégiale (AEC) et ce, tant pour la formation initiale que pour la RAC. Une instrumentation pour la RAC est développée, avec le soutien financier et technique du Ministère, pour plus de 60 programmes d'études pour la formation professionnelle et 19 programmes d'études pour la formation technique. Cette instrumentation est disponible pour le réseau des commissions scolaires et du réseau collégial.

L'acquisition de la formation manquante est partie intégrante d'une démarche de RAC. Le contenu de la formation à acquérir est variable d'une personne à l'autre et peut porter, tant sur un ou des éléments d'une compétence du programme d'études que sur le contenu complet d'une ou de plusieurs compétences. La formation peut s'entreprendre dès l'entrevue de validation faite et se faire selon différents modes et en différents lieux.

À l'enseignement universitaire, les fonctions de reconnaissance des acquis et des compétences sont confiées aux universités. Les démarches de reconnaissance se réalisent, en général, de manière décentralisée dans les départements et les facultés. Bien que les pratiques varient d'un établissement à l'autre, les principes d'accessibilité, d'équité et de transparence président la démarche de reconnaissance dans tous les établissements.

Ministère des Relations internationales et de la Francophonie

Mission et mandats

Le ministère des Relations internationales et de la Francophonie veille à promouvoir et à défendre les intérêts du Québec sur le plan international, en s'assurant du respect de ses compétences et de la cohérence de l'action gouvernementale. Le ministère des Relations internationales et de la Francophonie est notamment responsable de la négociation et de la mise en œuvre d'ententes internationales. Le MRIF doit également conseiller le gouvernement et développer des politiques sur toute question ayant trait aux relations internationales.

Fonctions en reconnaissance des compétences

L'Entente entre le Québec et la France en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles, signée en 2008, relève du ministère des Relations internationales et de la Francophonie quant à sa gestion. Cette entente, de portée générale, établit une procédure commune de reconnaissance des qualifications professionnelles. L'entente, basée sur la réciprocité, vise à faciliter et à accélérer l'obtention d'une aptitude légale d'exercer une profession ou un métier réglementé sur l'un ou l'autre des deux territoires. Cette entente se traduit par la signature

d'arrangements de reconnaissance mutuelle (ARM) entre les autorités compétentes, seules habilitées à le faire. À ce jour, 81 professions¹³⁸, métiers ou fonctions sont visés par un ARM. Au 31 décembre 2015, 2 314 autorisations légales d'exercer une profession, un métier ou une fonction avaient été délivrées au Québec en vertu d'ARM (dont 1 040 infirmières). Cette entente contribue à la mobilité professionnelle entre la France et le Québec.

Ministère de la Santé et des Services sociaux – Recrutement Santé Québec

Mission et mandats

Le ministère de la Santé et des Services sociaux a pour mission de maintenir, d'améliorer et de restaurer la santé et le bien-être des Québécoises et des Québécois en rendant accessibles un ensemble de services de santé et de services sociaux, intégrés et de qualité, contribuant ainsi au développement social et économique du Québec.

Fonctions en reconnaissance et des compétences

Le service Recrutement Santé Québec du ministère de la Santé et des Services sociaux a été créé en 2003. Recrutement Santé Québec a pour mission de combler les besoins en main-d'œuvre dans le réseau de la santé et des services sociaux par le recrutement à l'étranger et par l'intégration des immigrants ayant un diplôme hors Canada et vivant au Québec dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Le volet « Médecins » constitue la porte d'entrée pour la très grande majorité des médecins détenteurs d'un diplôme d'une faculté de médecine située à l'extérieur du Canada et des États-Unis qui souhaitent obtenir un permis restrictif pour exercer la médecine dans un établissement d'une région éloignée ou intermédiaire. Son mandat est

De faciliter le processus aux candidats qui postulent pour l'obtention d'un permis restrictif de la médecine;

- D'informer les candidates et les candidats et l'établissement recruteur des différentes étapes à franchir pour l'obtention d'un permis restrictif de la médecine;
- D'établir le nombre et les spécialités visés par un recrutement de médecins détenteurs d'un permis restrictif de la médecine (en collaboration avec les directions des affaires médicales des agences régionales et leurs structures de concertation, les établissements et les fédérations médicales);
- De convenir des étapes à réaliser pour la venue d'un médecin étranger au Québec, des documents requis, en collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion;
- D'effectuer des activités de promotion de recrutement de médecins sous permis restrictif (publicité),
- D'être un lieu d'accueil pour les candidates et les candidats et leur famille;
- D'établir des mécanismes de référence pour un counseling appropriée aux médecins formés à l'étranger qui ne répondent pas aux conditions requises mais qui souhaitent tout de même s'établir au Québec ou qui sont déjà établis au Québec.

Le volet « Autres professionnels » est la porte d'entrée en santé et services sociaux au Québec. Les mandats pour ce volet sont

- Comblent les besoins de main-d'œuvre en santé et services sociaux au Québec par le recrutement de diplômés internationaux;

¹³⁸ L'ARM des orthophonistes a été signé le 14 octobre 2016, mais son règlement de mise en œuvre n'est pas encore entré en vigueur.

- Offrir des services conseils nécessaires aux nouveaux arrivants établis au Québec et désirant travailler dans le réseau de la santé et des services sociaux;
- Accompagner les établissements dans les démarches d’immigration, d’intégration et de rétention liées à l’embauche de travailleurs qualifiés étrangers;
- Mettre en place des stratégies pour répondre aux problématiques de la reconnaissance des compétences des professionnels diplômés hors Canada en collaboration avec les différents ministères et partenaires afin d’offrir une main d’œuvre qualifiée au réseau.

Ministère du travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale

Mission et mandats

La mission du ministère du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale est de participer à la prospérité économique du Québec et au développement social en contribuant à l’équilibre du marché du travail, en soutenant le développement et la pleine utilisation du capital humain, en favorisant la solidarité et l’inclusion sociale et en soutenant la concertation en matière d’action communautaire et bénévole. Emploi-Québec relève du ministre du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale et il offre des services publics d’emploi.

Fonctions en reconnaissance des compétences

La personne formée à l’étranger qui souhaite exercer un métier réglementé doit s’adresser à Emploi-Québec. Elle se verra reconnaître, en tout ou en partie, ses expériences qui pourraient la rendre admissible à l’examen de qualification, pour l’obtention d’un certificat de qualification rendu obligatoire au Québec par règlements.

De plus, un service de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre (RCMO), qui relève de la Commission des partenaires du marché du travail, est aussi offert aux travailleurs expérimentés, de métiers, qui souhaitent obtenir un Certificat de qualification volontaire délivré par le ministère du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale afin de faciliter leur progression en emploi. Emploi-Québec est responsable de la diffusion de ce programme au sein des entreprises et dirige les demandes des entreprises et des individus vers les instances appropriées. Les règles d’évaluation des compétences sont établies par des comités sectoriels de main-d’œuvre (CSMO). Les compétences sont évaluées par les CSMO à partir d’activités et d’outils tels que l’entrevue, la vérification des connaissances théoriques, l’analyse des documents accompagnant la candidature et l’évaluation pratique. Une fois l’évaluation complétée, un certificat de qualification ou une attestation de compétences confirme la maîtrise des compétences au regard du métier.

Des mesures d’aide à l’emploi, sous la responsabilité d’Emploi-Québec, facilitent également la reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes formées à l’étranger par les employeurs en leur permettant d’acquérir de l’expérience de travail en lien avec leurs compétences. La gestion du *Programme d’aide à l’intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi* (PRIIME) et le *Projet IPOP pour l’intégration en emploi de personnes formées à l’étranger référées par un ordre professionnel* sont sous la responsabilité d’Emploi-Québec. Le Programme PRIIME et le Projet IPOP offrent à l’employeur une subvention salariale et une aide financière pour l’accompagnement ou la formation de la personne embauchée. Emploi-Québec a également mis en place le service Québec Pluriel, qui s’adresse aux 16-35 ans. Cette mesure privilégie le mentorat comme mode d’accès facilitant l’insertion professionnelle. Enfin, la mesure Subvention salariale, administrée par les Centres locaux d’emploi, facilite l’insertion au marché du travail de personnes ayant des difficultés d’intégration à l’emploi en accordant une subvention à l’embauche de même qu’un soutien pour l’accompagnement ou la formation des personnes embauchées.

Commission des partenaires du marché du travail

Mission et mandats

La Commission des partenaires du marché du travail est une instance nationale de concertation qui regroupe 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. La Commission assure l'interface entre l'État québécois et les organisations partenariales directement touchées par l'emploi et le développement de la main-d'œuvre.

En conseillant le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, en contribuant à définir les orientations d'Emploi-Québec, en définissant les modalités d'application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et en appuyant le développement de différents outils de développement et de reconnaissance des compétences, la Commission contribue à l'augmentation de la productivité de la main-d'œuvre et des entreprises ainsi qu'à l'augmentation du taux d'emploi.

L'action de la Commission est encadrée par deux lois, soit la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail* et la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, ainsi que par deux ententes administratives.

Fonctions en reconnaissance des compétences

La Commission des partenaires du marché du travail a adopté le Cadre de développement et de reconnaissance de la main-d'œuvre en 2001. Le Cadre permet de baliser le développement des compétences en milieu de travail et la reconnaissance des compétences acquise par la main-d'œuvre dans un métier. La norme professionnelle est la référence tant pour le développement des compétences que la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) qui peut conduire à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle délivré par le ministre de l'emploi et de la Solidarité sociale. La qualification est volontaire : il n'est pas nécessaire de détenir un certificat de qualification professionnelle pour exercer un métier lié à une norme professionnelle.

La RCMO s'adresse aux personnes qui ont déjà une bonne expérience du travail acquise au Québec ou à l'étranger et qui à priori, n'auraient pas d'apprentissage à faire. Ainsi, les personnes qui requièrent de développer leurs compétences ne sont pas référées à la RCMO.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre élaborent et mettent en œuvre des dispositifs de RCMO depuis 2008. À ce jour, des processus sont disponibles pour 58 des 78 normes professionnelles mises en œuvre. Depuis 2012, les comités sectoriels n'ont pas à développer de processus pour des métiers dont les perspectives professionnelles sont restreintes, dont le bassin est faible ou pour lesquels les besoins ne sont pas démontrés.

Office des professions du Québec

Mission et mandats

L'Office des professions du Québec a été créé, en 1973, par le Code des professions (loi-cadre) qui en définit son mandat. Organisme gouvernemental autonome et extrabudgétaire, l'Office des professions du Québec relève du ministre de la Justice qui est, par décret, ministre responsable de l'application des lois professionnelles. L'Office des professions du Québec veille à ce que les professions s'exercent et se développent en offrant au public des garanties de compétence et d'intégrité. L'Office exerce des fonctions de surveillance et de contrôle de même que des fonctions réglementaires.

Plus précisément, l'Office des professions du Québec s'assure que les ordres détiennent les outils appropriés à la réalisation de leur mandat de protection du public, conseille le gouvernement sur l'amélioration constante du système professionnel, propose l'adaptation de l'encadrement juridique du système professionnel, surveille l'application efficiente des mécanismes établis au sein des ordres et informe le public sur les questions qui touchent le système professionnel et s'assure qu'il soit représenté au sein des ordres.

Fonctions en reconnaissance des compétences

Le *Pôle de coordination pour l'accès à la formation prescrite par les ordres professionnels ainsi qu'aux stages*, est une mesure prise en concertation avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur qui vise à favoriser la collaboration entre les ordres professionnels et les établissements d'enseignement en matière de formation d'appoint. Le Pôle est un lieu de concertation.

L'Office des professions du Québec conseille le gouvernement en ce qui a trait notamment à la législation et la réglementation professionnelles, à la constitution d'ordres professionnels et à l'adaptation des règles et normes applicables en matière professionnelle.

Office québécois de la langue française

Mission et mandats

L'Office québécois de la langue française a pour mission :

- de définir et de conduire la politique québécoise en matière d'officialisation linguistique, de terminologie ainsi que de francisation de l'administration et des entreprises;
- de veiller à ce que le français soit la langue habituelle et normale du travail, des communications, du commerce et des affaires dans l'administration et les entreprises;
- d'aider à définir et à élaborer les programmes de francisation prévus par la loi et en suivre l'application;
- de surveiller l'évolution de la situation linguistique au Québec;
- d'assurer le respect de la Charte de la langue française, agissant d'office ou à la suite de la réception de plaintes;
- d'établir les programmes de recherche nécessaires à l'application de la loi et d'effectuer ou de faire effectuer les études prévues par ces programmes.

Parmi ses pouvoirs, l'Office québécois de la langue française peut prendre les mesures appropriées pour assurer la promotion du français, assister et informer l'administration, les entreprises, les individus et les groupes en ce qui concerne la correction et l'enrichissement de la langue française et recevoir leurs observations et leurs suggestions sur la qualité de la langue ainsi que sur les difficultés d'application de la Charte, et en faire rapport au ministre de la Culture et des Communications et ministre responsable de la Protection et de la Promotion de la langue française.

Fonctions en reconnaissance des compétences

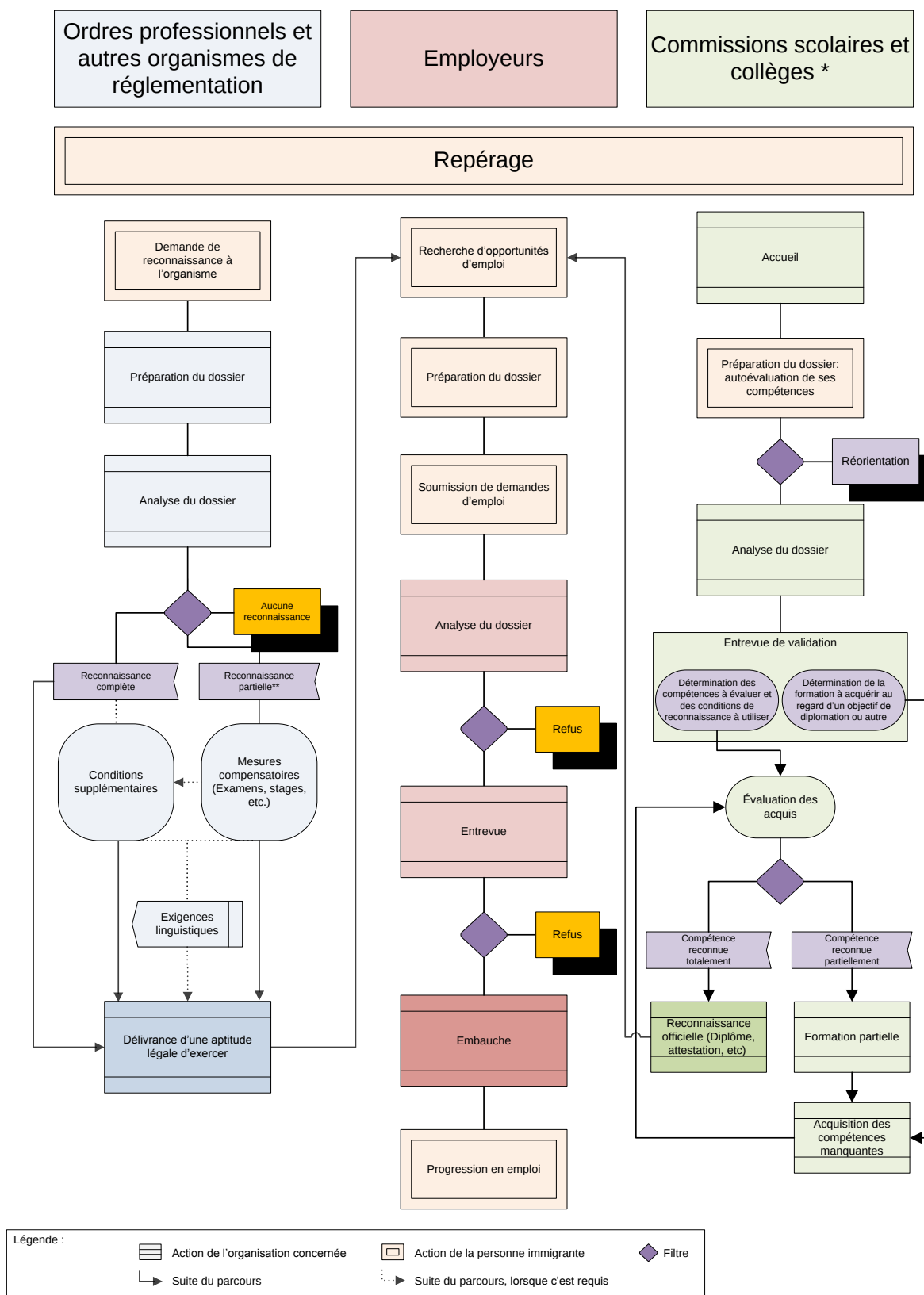
Les ordres professionnels ne peuvent délivrer de permis qu'à des personnes qui ont de la langue officielle une connaissance appropriée à l'exercice de leur profession. Une personne est réputée avoir cette connaissance si elle a suivi à temps plein au moins trois années d'enseignement de niveau secondaire ou postsecondaire dispensé en français, si elle a réussi les examens de français langue maternelle de la quatrième ou de la cinquième année du secondaire ou si elle obtient au Québec un diplôme d'études secondaires à compter de l'année scolaire 1985-1986.

Dans les autres cas, une personne doit obtenir une attestation délivrée par l'Office québécois de la langue française ou détenir une attestation définie comme équivalente par règlement du gouvernement.

L'examen est gratuit. Il est composé de quatre parties (expression orale, expression écrite, compréhension de l'oral et compréhension de l'écrit). La note de passage pour chacune des parties est de 60 %. En cas d'échec, le candidat ne reprend que la ou les parties qu'il n'a pas réussies. S'il le désire, le candidat peut demander une révision de son examen dans le mois suivant la réception de ses résultats d'examen.

Annexe 2

Schéma : parcours type des personnes immigrantes vers un emploi de plein potentiel



*Les étapes du processus de reconnaissance varient d'une université à l'autre, de même que les modalités de reconnaissance.

**Si la personne ne répond pas aux exigences déterminées par les organismes de réglementation (métiers spécialisés), elle sera dirigée vers le réseau scolaire (professionnel ou technique) pour y suivre la formation d'appoint et manquante.

Annexe 3

Consultations réalisées

- Dix entrevues¹³⁹
 - Réseau national des organismes spécialisés dans l'Intégration en emploi des nouveaux immigrants
 - Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles
 - Fédération des chambres de commerce du Québec
 - Manufacturiers et Exportateurs du Québec
 - Commission de la construction du Québec
 - Société des transports de Montréal
 - Ville de Montréal
 - Savoir-faire Linux
 - Établissements de santé en région
 - Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie
 - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke
 - Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue
 - Établissements de santé sur l'île de Montréal
 - Centre hospitalier de l'Université de Montréal
 - Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine
 - Centre universitaire de santé McGill
 - Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal
- Quatre groupes de discussion
 - Centres d'expertise en reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle
 - Commission scolaire de la Beauce-Etchemins
 - Commission scolaire de la Capitale
 - Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs
 - Commission scolaire Harricana
 - Commission scolaire (associée) Lester-B.-Pearson
 - Centres d'expertise en reconnaissance des acquis et des compétences en formation technique
 - Cégep Marie-Victorin
 - Collège Champlain de Saint-Lambert
 - Cégep Sainte-Foy

¹³⁹ La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a également fait parvenir au Comité interministériel les documents qu'elle jugeait pertinents.

- Groupe de réflexion et d’action sur la reconnaissance des acquis et des compétences
 - Université du Québec à Montréal
 - Université du Québec à Trois-Rivières
 - Université du Québec à Rimouski
 - Université du Québec en Outaouais
 - Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
 - TÉLUQ
 - Ordres professionnels
 - Ordre des comptables professionnels agréés du Québec
 - Ordre des pharmaciens du Québec
 - Ordre professionnel de la physiothérapie du Québec
 - Ordre des chimistes du Québec
 - Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec
 - Ordre des infirmières et des infirmiers auxiliaires du Québec
 - Ordre des ingénieurs du Québec
 - Barreau du Québec
 - Collège des médecins du Québec
- Sondage mené par le Conseil du patronat du Québec dans le cadre de sa campagne Prospérité.Québec
 - Enquête réalisée par le Conseil interprofessionnel du Québec sur l’accès des professionnelles et professionnels formés à l’étranger ayant obtenu un permis d’exercer, à un premier emploi dans leur profession (résultats obtenus en mai 2016).
 - Groupe de discussion mené par le ministère de l’Éducation et de l’Enseignement supérieur – formation collégiale technique, dans le cadre d’une recherche-action pour soutenir la reconnaissance du parcours scolaire et expérientiel des personnes immigrantes, en lien avec les besoins du réseau de l’emploi.
 - Enfin les mémoires déposés et les opinions exprimés dans le cadre des consultations publiques « Vers une nouvelle politique québécoise en matière d’immigration, de diversité et d’inclusion », sur le projet de loi no 77 : Loi sur l’immigration au Québec, ainsi que ceux sur la planification de l’immigration au Québec pour la période 2017-2019, ont eux aussi servi en appui aux travaux menés par le Comité interministériel.

Annexe 4

Portrait de l'immigration permanente et temporaire au Québec

Il y a près de 50 ans, le Québec a choisi d'occuper activement le champ d'intervention qu'est l'immigration, conscient de l'apport majeur qu'elle peut avoir sur son développement. Dans l'exercice de ses compétences et afin de maximiser la contribution de l'immigration à sa prospérité, le Québec s'est doté d'un ensemble d'outils pour s'assurer d'attirer et de sélectionner des personnes immigrantes qui répondent à ses besoins.

Encadré 55

Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains

C'est en vertu de l'*Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains*, signé en 1991, que le Québec dispose d'une marge de manœuvre qui lui permet de :

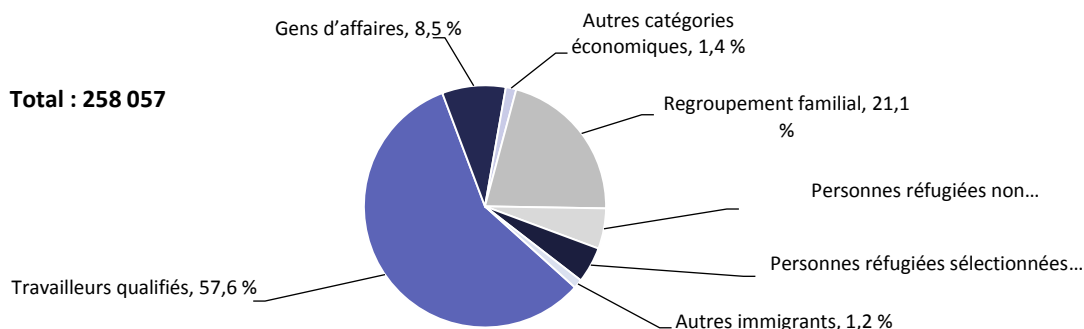
- recruter et sélectionner des ressortissants étrangers en fonction des besoins et de la capacité d'accueil de la société québécoise et dans le respect des valeurs de réunification familiale et de solidarité internationale;
- faciliter la francisation et l'intégration économique, sociale et culturelle des personnes immigrantes, et ce, depuis l'étranger;
- favoriser une société ouverte à la diversité et propice au rapprochement interculturel.

Il revient en effet au Québec, dans le cadre général des catégories d'immigration établies par le gouvernement fédéral, de déterminer quelles personnes peuvent s'établir sur son territoire lorsque celles-ci font l'objet d'une sélection. Le Québec s'est doté d'un ensemble d'outils pour s'assurer d'attirer et de sélectionner des personnes immigrantes qui répondent à ses besoins. Il a ainsi adopté une variété de programmes d'immigration pour répondre à diverses situations et à différents besoins, notamment par le truchement de l'immigration permanente ou temporaire, par l'acceptation de travailleuses et de travailleurs temporaires spécialisés ou peu spécialisés, par la sélection d'investisseurs, d'entrepreneurs ou de travailleurs qualifiés, par l'attraction d'étudiantes et d'étudiants étrangers, par la prise en compte des besoins particuliers des différentes régions ou par la facilitation de la transition du statut temporaire à la résidence permanente.

Immigration permanente

L'immigration permanente au Québec est établie en fonction de trois grandes catégories : catégorie de l'immigration économique (essentiellement les sous-catégories travailleurs qualifiés et gens d'affaires), catégorie du regroupement familial et catégorie des ressortissants étrangers qui sont dans une situation particulière de détresse.

Graphique 1
Répartition de l'immigration permanente selon la catégorie d'immigration, Québec, 2011-2015*



*Données préliminaires pour 2014 et 2015.

Source : Direction de la recherche et de la statistique du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Encadré 56

Caractéristiques sociodémographiques des personnes immigrantes admises, 2011-2015

- Les hommes se concentrent à 71,7 %, dans la catégorie de l'immigration économique alors que c'est le cas de 63,2 % des femmes. À l'inverse, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes dans la catégorie du regroupement familial (24,9 % comparativement à 17,3 %).
- La structure d'âge des personnes admises est jeune : 68,8 % d'entre elles ont moins de 35 ans à leur arrivée, 21,2 % ont moins de 15 ans, 11,1 % ont de 15 à 24 ans, 36,4 % ont de 25 à 34 ans, 20,3 % sont âgés de 35 à 44 ans, 10,9 % ont 45 ans et plus.
- La majorité (59,4 %) des personnes admises déclarent connaître le français au moment de leur arrivée : 33,6 % connaissent à la fois le français et l'anglais et 25,8 % connaissent le français uniquement. Près du quart (24,2 %) des personnes immigrantes ne connaissent ni le français ni l'anglais, alors que 16,4 % connaissent l'anglais seulement. Pour l'année 2015, la proportion de personnes immigrantes nouvellement arrivées qui déclarent connaître le français s'élève à 55,5 %.
- Le niveau de scolarité des personnes admises âgées d'au moins 15 ans est élevé : 34,6 % détiennent 17 années et plus d'études, 67,8 % en totalisent 14 années et plus, 19,1 % détiennent moins de 12 années d'études et 13,1 % en possèdent de 12 à 13.
- Les personnes immigrantes âgées d'au moins 15 ans (82,1 %) avaient l'intention d'intégrer le marché du travail québécois. Le taux d'activité projeté est nettement plus élevé parmi les hommes (87,3 %) que parmi les femmes (77,2 %).
- Les catégories professionnelles le plus souvent mentionnées par les personnes actives nouvellement arrivées actives sont : les sciences naturelles et appliquées (15,1 %), les affaires, la finance et l'administration (10,4 %), les sciences sociales, l'enseignement et l'administration publique (7,5 %), le secteur de la santé (4,9 %), de même que la vente et les services (4,4 %).
- Les catégories professionnelles le plus souvent mentionnées par les personnes immigrantes actives nouvellement arrivées sont : les sciences naturelles et appliquées (15,1 %), les affaires, la finance et l'administration (10,4 %), les sciences sociales, l'enseignement et l'administration publique (7,5 %), le secteur de la santé (4,9 %), de même que la vente et les services (4,4 %).

C'est en sélectionnant des personnes de la catégorie de l'immigration économique que le Québec a la capacité d'orienter la composition de son immigration. La part relative de cette catégorie d'immigration dans l'ensemble du mouvement migratoire pour la période de 2011 à 2015 était de 67,4 %¹⁴⁰.

Les personnes de cette catégorie sont sélectionnées en raison de leurs caractéristiques socioprofessionnelles et de leur capacité à contribuer à l'économie. Elles s'orientent vers une activité économique et, selon le cas, occupent un emploi (sous-catégorie des travailleurs qualifiés), gèrent une entreprise (sous-catégories des entrepreneurs et des travailleurs autonomes) ou investissent (sous-catégorie des investisseurs).

La grille de sélection¹⁴¹ des candidates et candidats travailleurs qualifiés constitue le principal levier dont dispose le Québec pour atteindre son volume d'immigration et pour infléchir la composition de son immigration en fonction de ses besoins économiques et linguistiques. Elle est basée sur le capital humain et composée de facteurs d'employabilité et d'intégration comportant chacun des critères et des barèmes auxquels une pondération est attribuée pour évaluer les candidates et candidat à l'immigration se destinant au marché du travail.

Elle est d'application universelle et non discriminatoire au regard de la race, de la couleur, de l'origine ethnique ou nationale, de la religion, du sexe ou de l'orientation sexuelle. Les facteurs structurants de la grille, en termes de pointage, sont la formation (niveau de scolarité et domaine de formation), l'âge et les connaissances linguistiques (français et anglais) qui représentent à eux seuls, 66 % des points à la grille pour les candidates et les candidats seuls et 57 % pour les personnes accompagnées.

Encadré 57

Liste des domaines de formation¹⁴²

En lien avec la grille de sélection des candidates et candidats travailleurs qualifiés, la Liste des domaines de formation regroupe les domaines de formation les plus prometteurs au regard des besoins du marché du travail québécois et des perspectives d'insertion en emploi des personnes formées à l'étranger. Elle permet de déterminer les points à octroyer au critère Domaine de formation. Le facteur de formation correspond à environ 30 % des points accordés à la grille de sélection.

Un pointage différent est accordé aux domaines de formation selon que le diplôme est obtenu à l'étranger ou au Québec, ou encore selon que le diplôme est assimilable à un diplôme québécois (diplôme canadien ou arrangement de reconnaissance mutuelle). Un traitement prioritaire est accordé aux demandes de certificat de sélection obtenant des points au critère Domaine de formation de la grille de sélection afin d'accélérer l'arrivée de candidates et de candidats diplômés dans les domaines de formation en demande.

¹⁴⁰ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, Portrait statistique 2011-2015 : *L'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration et quelques composantes*, 2016, p. 7.

¹⁴¹ Le Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers (RLRQ, chapitre I-0.2, r. 4) prévoit que l'on sélectionne les personnes de la catégorie de l'immigration économique selon un système de points – la grille de sélection – prévu au Règlement sur la pondération applicable à la sélection des ressortissants étrangers (RLRQ, chapitre I-02, r. 2).

¹⁴² Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion s'est engagé à procéder à l'exercice de mise à jour de la Liste des domaines de formation à la suite de la publication des nouvelles perspectives d'emploi par profession par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, soit environ tous les 18 mois, afin de favoriser une meilleure adéquation entre la sélection des personnes immigrantes et l'évolution du marché du travail québécois. L'analyse du marché du travail se fonde aussi sur les données de revenu des personnes immigrantes de la catégorie des travailleurs qualifiés admises au cours des dernières années et de leur évolution sur le marché du travail, sur le nombre de nouveaux diplômés et de travailleuses et travailleurs qualifiés admis au cours des dernières années dans les différents domaines de formation ainsi que sur d'autres facteurs pouvant influencer sur l'insertion en emploi, y compris les contraintes liées à l'accès aux professions et aux métiers réglementés. La prochaine mise à jour de la Liste des domaines de formation aura lieu en 2017.

Regroupement familial

La catégorie du regroupement familial permet à des citoyennes et citoyens canadiens de même qu'à des résidentes et résidents permanents d'être réunis avec les membres de leur famille. Le Québec ne sélectionne pas les personnes de cette catégorie. Ce mouvement est toutefois induit, en partie, par l'immigration antérieure, ce qui permet d'en prévoir certaines caractéristiques.

Immigration humanitaire

L'immigration humanitaire, soit la catégorie des personnes réfugiées ou en situation semblable, permet, pour sa part, l'établissement au Québec de personnes en situation de détresse. Elle est l'expression de la solidarité internationale du Québec qui adhère aux principes de la Convention des Nations unies relative au statut des réfugiés (Convention de Genève). On compte dans cette catégorie les personnes réfugiées sélectionnées à l'étranger prises en charge par l'État ou bénéficiant d'un parrainage collectif ainsi que celles dont le statut de réfugié est reconnu à la suite d'une demande d'asile présentée sur le territoire.

Immigration temporaire

Outre les personnes qui s'établissent de manière permanente au Québec, le mouvement migratoire est complété par l'immigration temporaire, principalement des personnes qui sont au Québec pour le travail et les études. Ce mouvement connaît une croissance au Québec. Le nombre de personnes ayant un statut temporaire a plus que doublé au cours des dernières années, passant de 42 226 personnes en 2005 à 92 212 en 2015¹⁴³.

Les étudiantes et étudiants étrangers¹⁴⁴ représentent la plus grande part de ce mouvement migratoire, avec 50 428 personnes en 2015¹⁴⁵. Quant au nombre de travailleuses et de travailleurs temporaires¹⁴⁶ au Québec au 31 décembre 2015, il s'élevait à 7 169 pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires, et à 34 615 pour le Programme de mobilité internationale¹⁴⁷.

Conscient de l'atout que représentent les personnes immigrantes à statut temporaire, qui répondent rapidement à des besoins de main-d'œuvre et ont déjà entamé leur processus d'intégration, le gouvernement du Québec s'est doté de moyens qu'il entend intensifier¹⁴⁸, pour faciliter encore davantage le passage du statut de résident temporaire à celui de résident permanent.

¹⁴³ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, La planification de l'immigration au Québec pour la période 2017-2019, Cahier de consultation, 2016. p.12.

¹⁴⁴ Une étudiante ou un étudiant étranger est une personne autorisée à être présente sur le territoire pour une période limitée et dont le but principal du séjour est d'étudier. Elle quittera le territoire à l'expiration de son statut, à moins que ce statut ne soit prolongé ou qu'elle en acquière un autre.

¹⁴⁵ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), février 2016, Compilation : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Direction de la planification, de la recherche et des statistiques.

¹⁴⁶ Une travailleuse ou un travailleur temporaire est une personne autorisée à être présente sur le territoire pour une période limitée et qui quittera le territoire à l'expiration de son statut, à moins que ce statut soit prolongé ou qu'elle en acquière un autre, et dont le but principal du séjour est de travailler pour un employeur déterminé.

¹⁴⁷ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), février 2016, Compilation : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Direction de la planification, de la recherche et des statistiques.

¹⁴⁸ Mesure 1.1.1 C de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble nous sommes le Québec*. : Faciliter davantage le passage du statut de résident temporaire au statut de résident permanent afin d'encourager l'établissement durable des personnes immigrantes dont le projet d'immigration est déjà bien amorcé, en : accordant la priorité à la sélection des étudiantes et étudiants étrangers diplômés et des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et en facilitant leurs démarches d'immigration; en intensifiant les efforts de promotion pour qu'encore plus d'étudiantes et étudiants étrangers diplômés du Québec et de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires choisissent de s'établir durablement au Québec; en suivant de près l'évolution du taux de rétention de ces personnes à court et à long termes.

Encadré 58

Le Programme de l'expérience québécoise

Entré en vigueur en 2010, le Programme de l'expérience québécoise vise à faciliter le passage du statut de résident temporaire au statut de résident permanent pour les travailleuses et les travailleurs temporaires spécialisés en emploi, ainsi que les étudiantes et les étudiants étrangers diplômés du Québec. Certaines conditions doivent être satisfaites, dont celle d'atteindre une connaissance du français oral correspondant au stade intermédiaire avancé (niveau 7 sur 12 de l'Échelle québécoise des niveaux de compétence en français des personnes immigrantes adultes). Les demandes complètes sont traitées dans un délai de 20 jours ouvrables. Peu de documents sont exigés puisque le programme s'appuie sur des conditions réglementaires à satisfaire plutôt que sur une grille de sélection. De plus, le profil des épouses et des époux ainsi que celui des conjointes et des conjoints de fait inclus dans la demande n'est pas pris en compte et aucune entrevue n'est réalisée.

Depuis 2010, le Programme de l'expérience québécoise a permis à quelque 20 000 travailleuses et travailleurs temporaires spécialisés et diplômés ou futurs diplômés du Québec d'obtenir rapidement un statut permanent.

Annexe 5

Liste des professions régies par un ordre professionnel

Les 54 professions régies par le Code des professions du Québec (RLRQ, chapitre C-26, art. 37) présentées par catégorie de permis délivrés par les 46 ordres professionnels (en application de l'article 94, paragraphe m).

- | | |
|--|--|
| (1) Barreau du Québec (avocates et avocats) | (31) Ordre des podiatres du Québec |
| (2) Chambre des huissiers de justice du Québec | (32) Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec |
| (3) Chambre des notaires du Québec | (33) Ordre des psychologues du Québec |
| (4) Collège des médecins du Québec | (34) Ordre des sages-femmes du Québec |
| (5) Ordre des acupuncteurs du Québec | (35) Ordre des techniciens et techniciennes dentaires du Québec |
| (6) Ordre des administrateurs agréés du Québec | (36) Ordre des technologues en imagerie médicale, en radio-oncologie et en électrophysiologie médicale du Québec |
| (7) Ordre des agronomes du Québec | a. <i>Technologue en électrophysiologie médicale</i> |
| (8) Ordre des architectes du Québec | b. <i>Technologue en imagerie médicale dans le domaine du radiodiagnostic</i> |
| (9) Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec | c. <i>Technologue en imagerie médicale dans le domaine de la médecine nucléaire</i> |
| (10) Ordre des audioprothésistes du Québec | d. <i>Technologue en radio-oncologie</i> |
| (11) Ordre des chimistes du Québec | (37) Ordre des technologues professionnels du Québec |
| (12) Ordre des chiropraticiens du Québec | (38) Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec |
| (13) Ordre des comptables professionnels agréés du Québec | a. <i>Traductrice agréée ou traducteur agréé</i> |
| (14) Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec | b. <i>Terminologue agréée ou terminologue agréé</i> |
| (15) Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec | c. <i>Interprète agréée ou interprète agréé</i> |
| (16) Ordre des dentistes du Québec | (39) Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec |
| (17) Ordre des denturologistes du Québec | a. <i>Travailleuse sociale ou travailleur social</i> |
| (18) Ordre des ergothérapeutes du Québec | b. <i>Thérapeute conjugale et familiale ou thérapeute conjugal et familial</i> |
| (19) Ordre des évaluateurs agréés du Québec | (40) Ordre des urbanistes du Québec |
| (20) Ordre des géologues du Québec | (41) Ordre professionnel de la physiothérapie du Québec |
| (21) Ordre des hygiénistes dentaires du Québec | a. <i>Physiothérapeute</i> |
| (22) Ordre des infirmières et infirmiers du Québec | b. <i>Thérapeute en réadaptation physique</i> |
| (23) Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec | (42) Ordre professionnel des criminologues du Québec |
| (24) Ordre des ingénieurs du Québec | (43) Ordre professionnel des diététistes du Québec |
| (25) Ordre des ingénieurs forestiers du Québec | (44) Ordre professionnel des inhalothérapeutes du Québec |
| (26) Ordre des médecins vétérinaires du Québec | (45) Ordre professionnel des sexologues du Québec |
| (27) Ordre des opticiens d'ordonnances du Québec | (46) Ordre professionnel des technologues médicaux du Québec |
| (28) Ordre des optométristes du Québec | |
| (29) Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec | |
| a. <i>Audiologiste</i> | |
| b. <i>Orthophoniste</i> | |
| (30) Ordre des pharmaciens du Québec | |

Annexe 6

Liste des professions d'exercice exclusif et à titre réservé

Les professions d'exercice exclusif font chacune l'objet d'une loi particulière qui définit notamment les activités professionnelles strictement réservées aux membres de l'ordre (RLRQ, chapitre C-26, art. 32)¹⁴⁹. Or, seuls les membres de l'ordre peuvent exercer les activités et porter le titre que la loi leur réserve. Les professions à titre réservé sont au nombre de 26 et elles sont regroupées au sein de 21 ordres professionnels. Les chiffres en exposant indiquent les professions rattachées à un même ordre :

Liste des professions d'exercice exclusif

- (1) Avocate ou avocat (Loi du Barreau du Québec)
- (2) Huissière de justice ou huissier de justice
- (3) Notaire
- (4) Médecin (Loi médicale)
- (5) Acupunctrice ou acupuncteur
- (6) Agronome
- (7) Architecte
- (8) Arpenteur-géomètre
- (9) Audioprothésiste
- (10) Chimiste professionnelle ou chimiste professionnel
- (11) Chiropraticienne ou chiropraticien
- (12) Comptable professionnelle agréée ou comptable professionnel agréé
- (13) Dentiste
- (14) Denturologiste
- (15) Géologue
- (16) Infirmière ou infirmier
- (17) Ingénieure ou ingénieur
- (18) Ingénieure forestière ou ingénieur forestier
- (19) Médecin vétérinaire
- (20) Opticienne d'ordonnances ou opticien d'ordonnances
- (21) Optométriste
- (22) Pharmacienne ou pharmacien
- (23) Podiatre
- (24) Sage-femme
- (25) Technologue en imagerie médicale, en radio-oncologie et en électrophysiologie médicale

Liste des professions à titre réservé

- (1) Administratrice agréée ou administrateur agréé
- (2) Audiologiste *
- (3) Conseillère en ressources humaines ou en relations industrielles agréée ou conseiller en ressources humaines ou en relations industrielles agréé
- (4) Conseillère d'orientation ou conseiller d'orientation *
- (5) Criminologue *
- (6) Diététiste *
- (7) Ergothérapeute *
- (8) Évaluatrice agréée ou évaluateur agréé
- (9) Hygiéniste dentaire
- (10) Infirmière auxiliaire ou infirmier auxiliaire *
- (11) Inhalothérapeute *
- (12) Interprète agréée ou interprète agréé
- (13) Orthophoniste *
- (14) Physiothérapeute *
- (15) Psychoéducatrice ou psychoéducateur *
- (16) Psychologue *
- (17) Sexologue *
- (18) Technicienne dentaire ou technicien dentaire
- (19) Technologiste médicale ou technologiste médical *
- (20) Technologue professionnelle ou technologue professionnel
- (21) Terminologue agréée ou terminologue agréé
- (22) Thérapeute conjugale et familiale ou thérapeute conjugal et familial *
- (23) Thérapeute en réadaptation physique *
- (24) Traducteur agréé
- (25) Travailleur social *
- (26) Urbaniste

Exemple : une personne non membre de l'Ordre professionnel des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec peut traduire des textes d'une langue à une autre, à la condition de ne pas utiliser le titre de traducteur agréé, ni un titre ou une abréviation pouvant laisser croire qu'elle l'est.

Des activités sont aussi réservées aux professions marquées d'un astérisque.

¹⁴⁹ Pour être plus exacts, 28 professions d'exercice exclusif sont couvertes par 25 lois particulières puisque l'Ordre des technologues en imagerie médicale, en radio-oncologie et en électrophysiologie médicale du Québec régit l'exercice de quatre professions, soit : technologue en électrophysiologie médicale, technologue en imagerie médicale dans le domaine du radiodiagnostic, technologue en imagerie médicale dans le domaine de la médecine nucléaire et technologue en radio-oncologie.

Annexe 7

Étapes de la démarche de reconnaissance des compétences professionnelles qui peuvent se réaliser depuis l'étranger, et de celles qui ne peuvent être entreprises qu'une fois au Québec – parmi les professions régies par les dix ordres professionnels qui reçoivent le plus de demandes d'admission de personnes formées à l'étranger

Afin d'accélérer l'intégration professionnelle des personnes immigrantes, le gouvernement du Québec encourage les candidates et candidats à l'immigration à se familiariser avec le marché du travail québécois, notamment à vérifier si la profession qu'ils souhaitent exercer est réglementée au Québec. Il les incite également entreprendre plusieurs démarches le plus rapidement possible, idéalement depuis leur pays d'origine, par exemple l'apprentissage du français, l'obtention de l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec et la recherche d'employeurs potentiels. Pour les personnes qui désirent exercer une profession réglementée au Québec, il les encourage à entreprendre les démarches nécessaires auprès d'un ordre professionnel.

Le tableau 2 répertorie les outils offerts aux personnes diplômées hors du Québec qui ont été mis en place par les dix ordres professionnels qui ont reçu le plus grand nombre de demandes de reconnaissance d'équivalence.

Les ordres professionnels qui ont reçu le plus de demandes de reconnaissance d'équivalence

Parmi les 46 ordres professionnels au Québec, 10 ordres ont reçu plus de 10 900 demandes de reconnaissance d'une équivalence de diplôme ou de formation acquis hors du Québec entre 2012 et 2015, ce qui représente 80 % de la totalité des demandes. La première profession en tête de liste est celle d'ingénieur. Celle-ci est classée par le gouvernement du Canada selon 13 titres de profession de la Classification nationale des professions (CNP). Ces derniers ont été ordonnés, ci-dessous, selon le nombre décroissant de certificats de sélection du Québec qui ont été délivrés aux personnes candidates à l'immigration selon leur profession visée au Québec¹⁵⁰.

Le rang et la profession selon le code de la CNP de la profession d'ingénieur

- 1) Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciens (2133)
- 2) Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes (2132)
- 3) Ingénieurs civils/ingénieures civiles (2131)
- 4) Ingénieurs informaticiens/ingénieures informaticiennes (sauf ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel) (2147)
- 5) Ingénieurs et ingénieures d'industrie et de fabrication (2141)
 - a. Ingénieurs industriels/ingénieures industrielles
- 6) Ingénieurs chimistes/ingénieures chimistes (2134)
- 7) Autres ingénieurs/ingénieures, n.c.a. (2148)
 - a. Ingénieurs agricoles/ingénieures agricoles
 - b. Ingénieurs agronomes/ingénieures agronomes
 - c. Ingénieurs biomédicaux/ingénieures biomédicales
- 8) Ingénieurs en aérospatiales/ingénieures en aérospatiales (2146)

¹⁵⁰ Les professions visées par les personnes candidates à l'immigration sont codifiées en fonction de la CNP qui couvre l'ensemble des emplois existants au Canada. Le titre de la profession est celui qui est indiqué sur le formulaire (fédéral) de confirmation de résidence permanente (fichier des admissions).

- 9) Ingénieurs métallurgistes et des matériaux/ingénieures métallurgistes et des matériaux (2142)
- 10) Ingénieurs géologues/ingénieures géologues (2144)
- 11) Ingénieurs miniers/ingénieures minières (2143)
- 12) Ingénieurs/ingénieures de l'extraction et du raffinage du pétrole (2145)
- 13) Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel (2173)

Tableau 2				
Les ordres professionnels qui ont reçu le plus de demandes de reconnaissance d'équivalence en 2012-2015 et les perspectives professionnelles des professions pour 2015-2019				
Rang	Ordres professionnels	Demandes de reconnaissance d'équivalence 2012-2015 ¹⁵¹	Perspectives professionnelles au Québec 2015-2019 ¹⁵²	Code national de la profession
1	Ordre des ingénieurs du Québec	2 910	Favorable	2133, 2132, 2131, 2147, 2141, 2134, 2146, 2142, 2144, 2143, 2173 ¹⁵³
2	Ordre des infirmières et infirmiers du Québec	2 354	Favorable	3011, 3012 ¹⁵⁴
3	Ordre des comptables professionnels agréés du Québec	1 325	Favorable	1111 (vérificateurs/ vérificatrices et comptables)
4	Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec	1 198	Favorable	3233 (infirmiers auxiliaires/ infirmières auxiliaires)
5	Collèges des médecins du Québec	1 090	Favorable	3111, 3112 ¹⁵⁵
6	Ordres des pharmaciens du Québec	726	Favorable	3131 (pharmaciennes/ pharmaciens)
7	Barreau du Québec	408	Acceptable	4112 (avocats/avocates) [partout au Canada] et notaires [au Québec]
8	Ordre des chimistes du Québec	388	Acceptable	2112 (chimistes)
9	Ordre professionnel de la physiothérapie du Québec ¹⁵⁶	269	Favorable	3142 (physiothérapeutes), 3143 (ergothérapeutes)
10	Ordre des psychologues du Québec	239	Favorable	4151 (psychologues)
Total		10 907		

Source : Conseil interprofessionnel du Québec, Emploi-Québec, Information sur le marché du travail

¹⁵¹ La compilation du nombre de demandes (reçues par l'ordre professionnel) de reconnaissance de l'équivalence d'un diplôme délivré dans un établissement d'enseignement situé hors du Québec et de demandes d'équivalence de la formation acquise hors du Québec par une personne qui ne détient pas un diplôme requis, selon le rapport annuel des dix ordres professionnels pour les trois exercices financiers (2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015).

¹⁵² EMPLOI-QUÉBEC, Information sur le marché du travail (IMT) [en ligne]. http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg121_resultrechr_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregn=QC&PT1=8&PT2=21&PT3=10&PT4=53&cregncomp1=QC&type=01&motpro=ing%E9nieur

¹⁵³ Selon le site Internet d'Emploi-Québec, les perspectives professionnelles des deux autres codes de la CNP (2145 et 2148) ne sont pas publiées.

¹⁵⁴ Le code de la CNP 3011 est « coordonnateurs/coordonnatrices et superviseurs/superviseuses des soins infirmiers » et le code de la CNP 3012 est « infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées ».

¹⁵⁵ Le code de la CNP 3111 est « médecins spécialistes » et le code de la CNP 3112 est « omnipraticiens/omnipraticiennes et médecins en médecine familiale ».

¹⁵⁶ L'Ordre professionnel de la physiothérapie du Québec regroupe les professions de physiothérapeute et de thérapeute en réadaptation physique. Ces dernières ont été classées selon le code de la CNP 3142 (physiothérapeutes).

Ordre des ingénieurs du Québec	
Depuis l'étranger	Au Québec
Une section du site Internet de l'Ordre est divisée selon le profil de la personne candidate (entente internationale, association canadienne, diplôme en génie ou autre, etc.) ce qui permet à celle-ci de s'y retrouver dès le début de son cheminement¹⁵⁷. Un outil d'autoappréciation intitulé « La Boussole »¹⁵⁸ a été mis en ligne par l'Ordre. Cet outil permet aux personnes diplômées hors du Québec, selon leur programme de formation initial en génie de niveau baccalauréat, d'avoir un aperçu du nombre d'examens à réussir, du temps requis et des frais à payer pour obtenir un permis d'ingénieur. La Boussole permet aussi aux ingénieurs formés à l'étranger de se créer un dossier personnel sécurisé où ils pourront téléverser les documents exigés par l'Ordre. Ils peuvent ainsi connaître l'état d'avancement du traitement de leur dossier et être informés des prochaines étapes à franchir. Un didacticiel de préparation à l'examen professionnel est également accessible dans le site Internet de l'Ordre. Ce didacticiel comporte notamment un module questions-réponses qui permet de se familiariser avec le type de questions posées et de réponses attendues.	L'École Polytechnique Montréal offre un diplôme de certificat (30 crédits) et une attestation de réussite d'un programme court (15 crédits) à l'intention des ingénieures et ingénieurs diplômés hors du Québec. Ce certificat et ce programme visent la préparation aux examens prescrits par l'Ordre en vue de la reconnaissance d'une équivalence et la mise à jour des connaissances. L'Ordre appuie l'organisme CITIM (Clé pour l'intégration au travail des immigrants) qui offre un programme d'aiguillage pour les professionnelles et professionnels formés en génie à l'étranger afin de les soutenir dans leurs démarches pour l'obtention d'un permis d'ingénieur. De plus, CITIM dirige ces personnes, au besoin, vers l'Association communautaire d'emprunt de Montréal, un organisme qui offre notamment des prêts pour la reconnaissance et la mise à jour des compétences professionnelles. L'Ordre collabore également à un programme d'aide à l'intégration adressé à des professionnelles et professionnels formés en génie à l'étranger. Le programme est coordonné par le Centre R.I.R.E. 2000 de Québec et il vise la préparation, sous la forme de tutorat, des personnes candidates aux examens d'admission à l'Ordre. L'Ordre offre des séances d'information destinées aux professionnelles et professionnels formés en génie à l'étranger afin qu'ils puissent se familiariser avec le contexte d'exercice québécois ainsi que les démarches à suivre afin d'obtenir un permis d'ingénieur au Québec.

¹⁵⁷ <http://www.oiq.qc.ca/FR/JESUIS/CANDIDAT/OBTENIRUNPERMIS/Pages/default.aspx>

¹⁵⁸ <http://www.oiq.qc.ca/fr/jeSuis/candidat/obtenirUnPermis/boussole/Pages/boussole.aspx>

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec	
Depuis l'étranger	Au Québec
Dans le site Internet de l'Ordre, une section est destinée aux infirmières et infirmiers diplômés hors du Québec¹⁵⁹. Cette section comporte notamment un document explicatif adressé aux personnes formées hors du Canada pour connaître les étapes à franchir pour obtenir un permis d'exercice. Une trousse de demande de reconnaissance d'équivalence peut être obtenue après avoir rempli le formulaire mis en ligne par l'Ordre. Recrutement Santé Québec a mis en ligne, dans son site Internet, un questionnaire pour s'autoévaluer et des liens Internet pour répondre aux besoins d'apprentissage ciblés¹⁶⁰. Le <i>Guide de préparation à l'examen professionnel de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec</i> (4^e édition, 2016)¹⁶¹, destiné entre autres aux personnes formées à l'étranger, est offert sur le site Internet de l'Ordre. Ce guide présente 16 situations cliniques comprenant 36 questions ouvertes à réponse courte, accompagné d'un corrigé. Ce guide leur permet de se familiariser avec le contenu, la forme, le déroulement et les aspects organisationnels de l'examen. Le <i>Guide d'autoapprentissage sur les aspects déontologiques, juridiques et éthiques de la pratique infirmière au Québec</i> (2008)¹⁶², destiné aux infirmières et infirmiers diplômés hors du Québec, est également offert sur le site Internet de l'Ordre. Une formation en ligne sur le Code de déontologie des infirmières et infirmiers (2016) est également accessible.	Le Comité d'admission par équivalence (CAE) de l'Ordre peut prescrire à une personne diplômée hors du Québec une formation d'appoint dans certains domaines, dont la santé mentale, les soins aux aînés, la pédiatrie et la périnatalité, si sa formation n'est pas jugée équivalente à celle qui est offerte au Québec. Ces cours sont offerts au Québec et peuvent être suivis, à certaines conditions, dans le pays d'origine. Le Comité prescrit à tous les infirmières et infirmiers diplômés hors du Québec que la reconnaissance d'équivalence de la formation soit conditionnelle à la réalisation d'un programme d'intégration professionnelle à la pratique au Québec. La durée de celui-ci est fixée par le Comité exécutif et varie de quelques semaines à quelques mois selon le profil de la personne candidate. Ce programme est à effectuer en milieu clinique ou dans un établissement d'enseignement. À la suite de la reconnaissance de l'équivalence, il est possible d'exercer à titre de CEPI (Candidate ou candidat à l'exercice de la profession infirmière). Ce statut temporaire donne le privilège d'exercer certaines des activités réservées aux infirmières et infirmiers jusqu'à la réussite de l'examen professionnel. En cas d'échec de celui-ci, la personne peut conserver son titre de CEPI si elle demeure admissible.

¹⁵⁹ <http://www.oiq.org/admission-a-la-profession/infirmiere-formee-hors-quebec>

¹⁶⁰ <https://recrutementsantequebec.ca/2/professionnel-de-la-sante-resident-hors-canada>

¹⁶¹ <http://www.oiq.org/publications/repertoire/guide-de-preparation-a-l'examen-professionnel-de-l'ordre-des-infirmieres-et-in>

¹⁶² <http://www.oiq.org/publications/repertoire/guide-d'auto-apprentissage-les-aspects-deontologiques-juridiques-et-ethiques->

Ordre des comptables professionnels agréés du Québec	
Depuis l'étranger	Au Québec
Une section du site Internet de l'Ordre est réservée aux professionnelles et professionnels formés en comptabilité à l'étranger. Les différentes étapes y sont expliquées, ce qui permet à ces personnes de s'y retrouver dès le début de leur cheminement à partir de leur pays d'origine¹⁶³. Les comptables professionnels membres en règle d'un pays avec lesquels l'Ordre a une entente de réciprocité doivent déposer une demande de reconnaissance de diplôme directement auprès de l'Ordre. Une page Web est également destinée aux professionnelles et professionnels bénéficiaires de l'arrangement de reconnaissance mutuelle (ARM) entre le Québec et la France pour qui l'Ordre analyse directement les dossiers. Les autres professionnelles et professionnels peuvent consulter le site Internet de l'Ordre pour connaître les trois étapes à effectuer pour devenir un comptable professionnel agréé (CPA) au Québec par équivalence. Toutes les étapes du processus par équivalence peuvent être faites à distance. Ces personnes ont ainsi une idée précise de la mise à niveau qu'elles devront effectuer avant d'amorcer le programme CPA. Mentionnons que l'Ordre a une adresse courriel spécialement dédiée aux demandes d'équivalences pour faciliter les communications.	L'Ordre diffuse sur son site Internet les dates des séances d'information offertes gratuitement à l'Ordre destinées aux professionnelles et professionnels formés à l'étranger. Ces séances couvrent l'ensemble des perspectives de la profession de comptable professionnel agréé (CPA), la recherche du stage et la réussite du programme CPA. Pour les ententes de réciprocité, une fois le dossier examiné, les personnes candidates peuvent suivre les mesures compensatoires. Pour celles qui désirent obtenir le permis d'auditeur, le webinaire, l'examen de réciprocité et les formations d'appoint sont disponibles. Pour les équivalences, les 11 universités partenaires de l'Ordre offrent les cours de mise à niveau. Certaines universités ont également mis en place des programmes de certificat de 30 crédits nommés « Certificat d'accès à la profession comptable ». Deux webinaires sont disponibles gratuitement : l'un porte sur le contexte de la <i>Canadian Business Culture</i> afin de favoriser l'intégration professionnelle et l'autre sur le stage CPA. L'Ordre organise des activités de recrutement pour permettre aux personnes aspirantes à la profession de CPA de rencontrer des employeurs pour obtenir un stage. L'Ordre rend aussi accessible gratuitement l'outil « Espace-Emploi » sur lequel des milliers d'emplois pour stagiaires sont offerts. Mentionnons que toutes les personnes candidates doivent trouver un mentor CPA, soit un membre de l'Ordre, pour les accompagner durant leur stage les menant à la pratique de la profession au Québec.

¹⁶³ <http://cpaquebec.ca/fr/devenir-cpa/professionnels-formes-a-letranger/>

Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec	
Depuis l'étranger	Au Québec
Un examen conçu par l'Ordre est destiné aux infirmières et infirmiers auxiliaires formés à l'étranger pour qu'ils puissent réaliser le processus de reconnaissance de l'équivalence de leur diplôme et leur formation. Une banque de questions de l'Ordre permet de produire diverses versions de l'examen. Cet examen est accessible sur le site Internet de l'Ordre. Un guide de préparation à l'examen professionnel a été mis en ligne par l'Ordre. Ce guide permet aux personnes formées à l'étranger de se familiariser avec le contenu et le format de cet examen.	Le processus de reconnaissance d'équivalence est le même pour les personnes désirant déposer une demande à partir du Québec.

Collège des médecins du Québec	
Depuis l'étranger	Au Québec
De l'information détaillée, accessible sur le site Internet du Collège¹⁶⁴, permet aux personnes ayant acquis leurs compétences à l'étranger de comprendre les étapes à franchir pour obtenir un permis d'exercice ou un permis restrictif. Des vidéos sont accessibles sur le site Internet de l'Ordre sur les deux voies (permis d'exercice et permis restrictif). Ces outils en ligne ont été conçus pour répondre à des besoins particuliers des médecins diplômés hors du Canada et des États-Unis.	Sans objet.

¹⁶⁴ <http://www.cmq.org/page/fr/accueil-permis-exercice.aspx>

Ordre de pharmaciens du Québec	
Depuis l'étranger	Au Québec
Les pharmaciennes et pharmaciens diplômés d'un autre pays peuvent choisir de déposer une demande de reconnaissance d'un diplôme ou d'une formation en vue de l'exercice de la pharmacie au Québec directement auprès de l'Ordre. L'information et le formulaire à cette enseigne sont accessibles dans le site Internet de l'Ordre. L'Ordre a mis en ligne, dans son site Internet, les différents parcours envisageables par les personnes formées hors du Québec pour obtenir une aptitude légale à exercer la pharmacie au Québec. Toutes les personnes diplômées en pharmacie formées à l'étranger sont invitées à suivre une procédure de l'<i>Association nationale des organismes de réglementation de la pharmacie</i>. Ce programme intitulé « Portail pour pharmaciens Canada » se veut le premier point d'accès pour faciliter leur préparation à l'obtention du permis d'exercice au Canada. Le Portail Web comporte des renseignements clés et un soutien téléphonique, et deux outils d'auto-évaluation permettant de prendre une décision éclairée avant d'entamer cette démarche.	Un programme de formation d'appoint est offert à l'intention des pharmaciennes et pharmaciens formés à l'étranger en vue de la reconnaissance complète de l'équivalence de leur formation et de leur admission à l'Ordre. Ce programme, offert à l'Université de Montréal, comporte 16 mois de formation théorique et pratique. La réussite de la formation et d'un stage d'internat d'une durée de 600 heures permet d'acquérir les compétences manquantes et d'obtenir le permis d'exercice.

Barreau du Québec	
Depuis l'étranger	Au Québec
Une section dans le site Internet du Barreau destinée aux avocats et juristes diplômés hors du Québec est offerte pour leur permettre de connaître les démarches à suivre selon les types de permis délivrés par le Barreau (permis restrictif temporaire, permis restrictif, plein permis, permis spécial)¹⁶⁵. Le contenu d'une formation est accessible en ligne portant sur les fondements du droit au Québec ainsi que sur les systèmes judiciaires québécois et canadien et leurs institutions. Ce contenu a été conçu en fonction d'une journée de formation destinée aux personnes formées à l'étranger offerte en 2007.	Les personnes candidates qui obtiennent une décision favorable du Comité des équivalences doivent compléter un certain nombre de crédits universitaires en droit dans l'une des six universités offrant le programme. La réussite de ces crédits universitaires leur donne accès à la formation professionnelle de l'École du Barreau. À l'École du Barreau, les étudiantes et étudiants ont la possibilité de suivre les cours préparatoires, qui permettent une mise à niveau de leurs connaissances. Ces cours préparatoires sont aussi offerts aux personnes candidates qui bénéficient d'une exemption de formation professionnelle en vertu du Règlement applicable ainsi qu'aux avocats bénéficiant d'ententes particulières les exemptant du processus des équivalences (avocats canadiens et avocats membres d'un barreau en France bénéficiant de l'ARM).

¹⁶⁵ <http://www.barreau.qc.ca/fr/avocats/hors-quebec/index.html>

Ordre des chimistes du Québec	
Depuis l'étranger	Au Québec
Un outil d'autoévaluation des compétences des chimistes formés à l'étranger est accessible gratuitement sur le site Internet de l'Ordre. À l'aide de cet outil, les personnes immigrantes peuvent mieux déterminer les écarts à combler (formation et expérience professionnelle) selon le type de permis envisagé avant même leur arrivée au Québec et planifier la formation à acquérir pour mettre à niveau leurs compétences.	Sans objet.

Ordre professionnel de la physiothérapie du Québec	
Depuis l'étranger	Au Québec
Des outils d'information destinés aux personnes formées à l'étranger sont accessibles dans le site Internet de l'Ordre. Ces personnes peuvent notamment télécharger le <i>Guide à l'intention des candidats formés à l'extérieur du Canada souhaitant pratiquer la physiothérapie au Québec</i>¹⁶⁶ et d'autres documents essentiels à la préparation de leur demande de reconnaissance d'équivalence. Les règlements et d'autres aspects de la profession peuvent également être trouvés dans l'onglet « Membres ». L'Ordre a aussi mis en ligne, dans son site Internet, une série de questions-réponses selon les besoins de renseignements spécifiques de ses candidates et candidats formés à l'étranger. L'Ordre a conçu des référentiels de compétences requises en vue de l'exercice des professions de physiothérapeute et de thérapeute en réadaptation physique au Québec. D'autres outils d'évaluation et de reconnaissance sont également accessibles dans le site Internet de l'Ordre pour que son comité d'admission puisse évaluer plus efficacement la formation et l'expérience professionnelle de ses candidates et candidats formés à l'étranger.	L'Ordre offre un atelier d'introduction à la pratique de la physiothérapie au Québec. Cet atelier vise à aider les physiothérapeutes et les thérapeutes en réadaptation physique formés à l'étranger à mieux réussir les cours et les stages qui leur sont prescrits et à faciliter leur intégration au marché du travail. La formation porte notamment sur le travail en physiothérapie, les conditions d'exercice des deux professions et les aspects légaux qui régissent l'activité professionnelle. Un programme de formation d'appoint à l'intention des physiothérapeutes formés à l'étranger est offert par l'Université de Montréal en vue de la reconnaissance complète de l'équivalence de leur formation. Ce programme propose des cours adaptés aux besoins particuliers de ces candidates et candidats à l'Ordre. Un programme d'équivalence à l'intention des thérapeutes en réadaptation physique est offert par le Cégep Marie-Victorin (Attestation d'études collégiales). Ce programme dure 13 mois (incluant un stage de 225 heures).

¹⁶⁶ https://oppg.qc.ca/wp-content/uploads/2016/03/VF_Mars2016_Guide_candidats_etrangers1.pdf

Ordre des psychologues du Québec	
Depuis l'étranger	Au Québec
Le règlement d'équivalence et les formulaires sont accessibles en ligne pour les personnes immigrantes qui se destinent à la profession de psychologue, ce qui leur permet de connaître les exigences à satisfaire pour obtenir un permis d'exercice avant leur arrivée au Québec. Les formulaires peuvent être téléchargés et transmis électroniquement. Toutes les étapes d'étude de la demande d'équivalence peuvent être réalisées depuis le pays d'origine. Une personne à l'Ordre est mandatée pour fournir de l'information et accompagner les personnes candidates (par courriel et par téléphone) dans leurs démarches de reconnaissance des compétences. Les informations relatives aux procédures, aux documents à fournir, aux frais, à la révision et au Commissaire aux plaintes sont accessibles dans le site Internet de l'Ordre. L'Ordre a conçu un référentiel d'activité professionnelle, adapté à l'étude des dossiers des personnes immigrantes, pour mieux reconnaître les compétences des psychologues diplômés hors du Québec. L'Ordre utilise également des outils pour mieux évaluer les compétences acquises à l'étranger de ses personnes candidates sur la base de ce référentiel.	La norme québécoise pour l'accès au permis est le niveau doctoral alors qu'une majorité des demandeurs de permis sont titulaires d'un niveau maîtrise. Or, un programme-cadre de formation complémentaire à l'intention des psychologues formés à l'étranger (titulaires d'un diplôme de maîtrise) a été mis en place en partenariat avec l'Université de Sherbrooke. Ce programme vise l'acquisition des compétences requises en vue de la reconnaissance de l'équivalence de leur formation.

Notes

^a ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, Perspectives des migrations internationales 2014. Éditions OCDE, Paris, p.37.

^b GRANT, M., *Brain Gain 2015 The State of Canada's Learning Recognition System*, The Conference Board of Canada, 2016, p. 62.

^c B. BOUDARBAT et G. GRENIER, Impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec, Montréal, novembre 2014, p. 38 à 44. [Rapport de recherche présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion].

^d LEJEUNE, M. et A. BERNIER, *La reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés : une revue des tendances nationales et internationales pour mieux comprendre les politiques et les pratiques pour le Québec*, Rapport final remis à la Direction générale de l'énoncé de politique, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, École des sciences de l'administration, TÉLUQ, Groupe de recherche Transpol, 2014, p. 21.

^e *Ibid.*, p. 16.

^f CHENU, F., Vers une définition opérationnelle de la notion de compétence, *Éducation permanente*, n° 162, 2005, p. 201-208.

^g BOUDREAULT, H., Comment développer sa compétence en développant celle des élèves, *Vie pédagogique*, septembre-octobre 2002, n° 124, p. 9-11.

^h ORDRE DES INGÉNIEURS DU QUÉBEC, Répertoire des compétences communes de la profession d'ingénieur. [En ligne]

http://gpp.oiq.qc.ca/start.htm#repertoire_des_competesnces_communes_de_la_profession_d_ingenieur.htm

ⁱ ORDRE DES INGÉNIEURS DU QUÉBEC, *Développement professionnel*. [En ligne] http://gpp.oiq.qc.ca/start.htm#developpement_professionnel.htm

^j LEJEUNE, M. et A. BERNIER, *op. cit.*, p. 107-111.

^k *Ibid.*, p.21.

^l EUROPEAN COMMISSION, *European Classification of Skills – Competences, Qualifications and Occupations –The first public release – A Europe 2020 initiative*. Publications Office of the European Union, 2013. [En ligne] <https://ec.europa.eu/esco/portal/document/en/8e9cf30d-9799-4f95-ae29-e05c725b24c7>

^m Hart, S A., O*NET, Le système américain d'information sur les professions : une innovation à connaître, *Bulletin de l'Observatoire compétences-emplois*, vol.1, n° 2., octobre 2010, [En ligne] <http://www.oce.ugam.ca/article/onet-le-systeme-americain-dinformation-sur-les-professions-une-innovation-a-connaître/>

ⁿ LAINÉ, F. « Compétences transversales » et « compétences transférables » : des compétences qui facilitent les mobilités professionnelles. *Note d'analyse n° 219*, avril 2011, Centre d'analyse stratégique. [En ligne] http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/2011-04-22_-na-competesnces-219_0.pdf

^o QUÉBEC, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Participation des immigrants au marché du travail au Québec en 2009, 2011*, p. 31. [En ligne]

<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/groupes-populationnels/immigrants/immigrants-2009.pdf>

^p ADVANIS JOLICOEUR, *Enquête sur les cheminements d'intégration au marché du travail des personnes immigrantes nouvellement arrivées*, novembre 2015, 320 p. [Document présenté au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion]

^q QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *Reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique* – Cadre général – Cadre technique, 2005, p. 5.

^r CERAC MARIE-VICTORIN, CENTRE D'ÉDUCATION MULTICULTUREL DU CÉGEP MARIE-VICTORIN ET DE QUALIFICATION MONTRÉAL (collaboration), *La reconnaissance des parcours scolaires et expérientiels des personnes immigrantes – Pertinence de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) au collégial pour un parcours d'intégration réussi*, 2016, p. 53.

^s *Ibid.*, p. 42.

^t *Ibid.*, p. 20

^u *Ibid.*, p. 57

^v GRANT, M., *op. cit.*

^w CERAC MARIE-VICTORIN, CENTRE D'ÉDUCATION MULTICULTUREL DU CÉGEP MARIE-VICTORIN ET DE QUALIFICATION MONTRÉAL (collaboration), *op. cit.*, p. 54.

^x *Ibid.*, p. 54.

^y *Ibid.*, p. 57.

^z *Ibid.*, p. 57.

^{aa} *Ibid.*, p. 50.

^{bb} *Ibid.*, p. 52.

^{cc} *Ibid.*, p. 52.

^{dd} DIOH, M-L, *L'immigrant au cœur de son intégration socioprofessionnelles : étude de cas des immigrants qualifiés en technologie de l'information à Québec*. Thèse de doctorat en relations industrielles, Université Laval, sous la direction de Michel Racine et la co-direction de Lucille Guilbert, 2015.

^{ee} CERAC MARIE-VICTORIN, CENTRE D'ÉDUCATION MULTICULTUREL DU CÉGEP MARIE-VICTORIN ET DE QUALIFICATION MONTRÉAL (collaboration), *op. cit.*, p. 57-58.

^{ff} COMMISSAIRE AUX PLAINTES EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES, *L'accès à l'information pour les candidates et candidats formés à l'étranger sur les sites web des ordres professionnels*, 29 mars 2016.

^{gg} CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC, *Mémoire relatif au document Vers une politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*, présenté à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale du Québec, le 29 janvier 2015.

^{hh} ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Les clés de l'intégration. Les réfugiés et autres groupes nécessitant une protection*, Paris, juin 2016, p 32-38.

ⁱⁱ OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC – COMMISSAIRE AUX PLAINTES EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES, *Portrait des mécanismes de reconnaissances des compétences professionnelles. Normes et modalités de délivrance des permis sous la forme d'activités professionnelles qualifiantes (expérience de travail et stages)*, mars 2016 (mis à jour mai 2016).

^{jj} OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC – COMMISSAIRE AUX PLAINTES EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES, *Rapport de vérification particulière. Paramètres convenus entre les ordres*

professionnels et de tierces parties quant au rôle de celle-ci dans le traitement des demandes de reconnaissance d'une équivalence, septembre 2014, p. 3.

^{kk} OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC – COMMISSAIRE AUX PLAINTES EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES, *À propos du commissaire Complément au 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*, septembre 2016.

^{ll} CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC, *op. cit.*, p. 16

^{mm} EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA, Comité d'experts sur les obstacles à l'emploi des nouveaux canadiens, *De la survie à la prospérité : transformer la situation des immigrants*, Rapport du Comité d'experts sur les obstacles à l'emploi des nouveaux Canadiens, 2015, p. 11.

ⁿⁿ CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC, *op. cit.*, p. 11.

^{oo} *Ibid.*, p. 11.

^{pp} QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE LA SCIENCE ET DE L'INNOVATION, *Portrait économique des régions du Québec*, 2016. [En ligne]

[https://www.economie.gouv.qc.ca/objectifs/informer/portraits-regionaux/page/etudes-et-analyses-11106/?tx_igaffichagepages_pi1\[mode\]=single&tx_igaffichagepages_pi1\[backPid\]=69&tx_igaffichagepages_pi1\[currEntCat\]=&cHash=ad15d2b347ab1ce1080d086e8e5d415d](https://www.economie.gouv.qc.ca/objectifs/informer/portraits-regionaux/page/etudes-et-analyses-11106/?tx_igaffichagepages_pi1[mode]=single&tx_igaffichagepages_pi1[backPid]=69&tx_igaffichagepages_pi1[currEntCat]=&cHash=ad15d2b347ab1ce1080d086e8e5d415d)

^{qq} QUÉBEC, EMPLOI-QUÉBEC, *Les pratiques de recrutement des entreprises au Québec*, 2013, p. 4.

^{rr} B. BOUDARBAT et G. GRENIER, *op. cit.*, p. 1-34

^{ss} CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC, *L'accès des professionnels formés à l'étranger à un premier emploi dans une profession*, 2016.

^{tt} QUÉBEC, MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Planification des démarches de recherche d'emploi*, 2008, p. 32

^{uu} COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal*, Paul EID, 2012, 52 p.

^{vv} QUÉBEC, EMPLOI-QUÉBEC, *op. cit.*, p. 47.

^{ww} Groupe Conseil Continuum avec Emploi-Québec. *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi*. 2005, p. 38.

^{xx} QUÉBEC, EMPLOI-QUÉBEC, *op. cit.*, p. 47.

^{yy} *Ibid.*

^{zz} QUÉBEC, EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA, Résumé de la consultation en ligne du comité d'experts. Comité d'experts sur les obstacles à l'emploi des nouveaux Canadiens, décembre 2014

^{aaa} B. BOUDARBAT et M. BOULET, *op. cit.*, p. 1-34.

Cerna, L., « Selecting the Best and Brightest », *Migration Observatory policy primer*. COMPAS/University of Oxford, 2011. [En ligne], http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2016/04/PolicyPrimer-Selecting_the_Best_and_Brightest.pdf

NADEAU, S., *The Economic Contribution of Immigration in Canada - Recent Developments*. Synthèse de la Conférence sur l'économie de l'immigration, 20 mai 2011.

[En ligne] http://socialsciences.uottawa.ca/economics-immigration/sites/socialsciences.uottawa.ca/economics-immigration/files/archive_0/Synthesis_wp.pdf

^{bbb} QUÉBEC, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, 2011. *Participation des immigrants au marché du travail au Québec en 2009*, 2011. [En ligne] <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/groupe-populationnels/immigrants/immigrants-2009.pdf>

^{ccc} CANADA, CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA, 2011. « Conclusions : Rencontres avec les intervenants au cours de tables rondes », février et mars 2011. [En ligne] <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/consultations/ptqf/reunion/index.asp>

^{ddd} QUÉBEC, EMPLOI-QUÉBEC, *Les pratiques de recrutement des entreprises au Québec*, 2013.

^{eee} *Ibid.*

^{fff} Groupe Conseil Continuum avec Emploi-Québec. *op. cit.*, p. 38.

^{ggg} Brahim BOUDARBAT et Gilles GRENIER, Impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec, Montréal, novembre 2014, p.82. [Rapport de recherche présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion].

^{hhh} CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC. « L'immigration économique, un riche potentiel pour le Québec », *Étude sur la prospérité*, n° 3, décembre 2015.

ⁱⁱⁱ GROUPE CONSEIL CONTINUUM, et EMPLOI-QUÉBEC. *op. cit.*, p. 8.

^{jjj} CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC (réalisé par Léger Recherche-Stratégie-Conseil). Sondage auprès des employeurs québécois, octobre 2016.

^{kkk} QUÉBEC, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Perspectives démographique du Québec et des régions 2011-2061*. [En ligne]

<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/perspectives/perspectives-2011-2061.pdf>

^{lll} CANADA, STATISTIQUE CANADA Canada, Labour Force Survey, CANSIM Table 282-0001 (historical) and ESDC 2015 COPS macroeconomic scenario (projections).

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