

LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ET DES COMPÉTENCES ET LES PROFESSIONS RÉGLEMENTÉES AU QUÉBEC

PROMESSES, ENJEUX ET CERTAINES SOLUTIONS

Présentation par

**André Gariépy
Directeur général
Conseil interprofessionnel
du Québec**

à la

**Conférence de
l'Association canadienne pour la
reconnaissance des acquis
Frédéricton, Nouveau-Brunswick
16 octobre 2006**



**Conseil
interprofessionnel
du Québec**

Sommaire de la présentation

- Hypothèses de base ou réalités
- Situation au Québec
- Moments clés de la mobilisation des intervenants au Québec
- Statistiques sur la reconnaissance professionnelle
- Objectifs pour l'avenir
- Défis permanents en matière de reconnaissance des diplômes et des compétences
- Éléments essentiels de réussite
- Annexe A – Système professionnel et reconnaissance des compétences au Québec
- Annexe B – Plan d'action du Conseil interprofessionnel du Québec (2001)

Hypothèses de base ou réalités

- Besoin de professionnels formés à l'étranger
 - Pénuries ayant une incidence sur l'accès aux services
 - Un problème de « protection du public » en soi
 - Démographie
 - Croissance sociale et économique
 - Compétitivité

Hypothèses de base ou réalités (suite)

- La protection du public est aussi une politique d'intérêt public légitime
 - Risques et gravité du préjudice à l'intégrité physique, psychologique et patrimoniale entourant certaines activités
 - Prévention
 - Formation et autres compétences requises
 - Surveillance de la pratique
 - Mesures disciplinaires

Hypothèses de base ou réalités (suite)

- Il est possible qu'une formation présente des différences ou des lacunes
 - La pratique d'une profession est, en partie, une action culturelle
 - Communication avec les clients
 - Communication avec les collègues et les experts
 - Organisation des services et du milieu de travail
 - Éthique
 - Cadre juridique
 - Plateforme technologique
 - Il est crucial de déterminer comment répondre au besoin de formation visant à combler des lacunes en matière de compétences

Hypothèses de base ou réalités (suite)

- Il n'existe pas encore de solutions magiques (abordables, fiables et efficaces)
 - Utiliser une méthode de comparaison (déduire les compétences) ou de mesure
 - « Voir la personne au lieu des papiers » est moins simple qu'il n'y paraît
 - Surtout lorsqu'il s'agit d'évaluer l'expérience de travail
- Faire l'objet d'une évaluation en vertu d'une réglementation n'est généralement pas jugé plaisant ou positif

Hypothèses de base ou réalités (suite)

- L'intégration est un processus auquel participent de nombreux intervenants, tous responsables de son déroulement général
 - De l'agent d'immigration du pays d'origine à l'employeur potentiel au Canada
 - Aucune décision n'est prise de manière indépendante
 - La crédibilité de la société d'accueil repose sur chacune des étapes et dépend de l'efficacité avec laquelle elles sont menées
 - Ex. : une reconnaissance partielle exige, à l'étape suivante, une offre raisonnable de formation visant à combler les lacunes en matière de compétences
 - Éviter d'induire en erreur les immigrants

Hypothèses de base ou réalités (suite)

- L'État a pour mandat d'assurer la sélection et l'intégration des immigrants
- La nécessité de travailler ensemble
 - Une vision partagée
 - Objectifs
 - Attitudes
 - Présomptions
 - Le respect mutuel entre les intervenants
 - Comprendre et respecter chaque autorité et expertise

Hypothèses de base ou réalités (suite)

- La nécessité de travailler ensemble (suite)
 - Dialogue actif à plusieurs niveaux
 - Entre les décideurs de chaque système (les ministères de l'Immigration, de l'Éducation et du Travail, le Conseil interprofessionnel, les groupes d'aides aux immigrants)
 - Maintenir et respecter la vision partagée
 - Trouver des solutions aux problèmes organisationnels et systémiques
 - Entre les organismes de réglementation et les autres intervenants
 - Être sur place pour traiter chaque cas

Hypothèses de base ou réalités (suite)

- La nécessité de travailler ensemble (suite)
 - Intervenir au bon endroit auprès des personnes en mesure de prendre des décisions
 - Dans la collectivité à laquelle veut s'intégrer l'immigrant
 - Les cadres économique et industriel sont régionaux au Canada (cinq régions économiques très différentes)
 - Les questions relatives au marché du travail varient d'une région à l'autre au Canada
 - Les priorités et les responsabilités doivent être fixées à l'échelle régionale ou provinciale
 - Les programmes et les services du gouvernement fédéral inspirés par une vision uniforme d'un océan à l'autre doivent être pris en considération

La situation au Québec

- Des pénuries ont une incidence sur l'accès aux services
 - Le recrutement à l'étranger est nécessaire
 - Certains ordres ont pris des initiatives et lancé des missions à l'étranger avec le soutien du gouvernement
 - Des stratégies et des services de recrutement ont été mis en place par le gouvernement
- Les accords de mobilité
 - Des pressions croissantes sont exercées afin que les normes soient comparées et examinées

La situation au Québec (suite)

- Besoin accru de responsabilisation
 - Répondre au public qui a recours à nos services et à notre protection
- Questions générales liées à l'immigration
 - Droits de la personne, équité, justice
 - Contribution sociale et économique

Moments clés de la mobilisation des intervenants au Québec

- Création du groupe de consultation sur l'immigration et l'admission aux ordres professionnels (2001)
 - Ministères de l'Immigration et de l'Emploi
 - Conseil interprofessionnel du Québec
 - Comité d'adaptation de la main-d'oeuvre immigrante
- Adoption d'un plan d'action par les ordres professionnels (2001)
 - Information
 - Efficacité et visibilité du processus – Outils
 - Responsabilisation et transparence
 - Collaboration entre les ordres professionnels

Moments clés de la mobilisation des intervenants au Québec (suite)

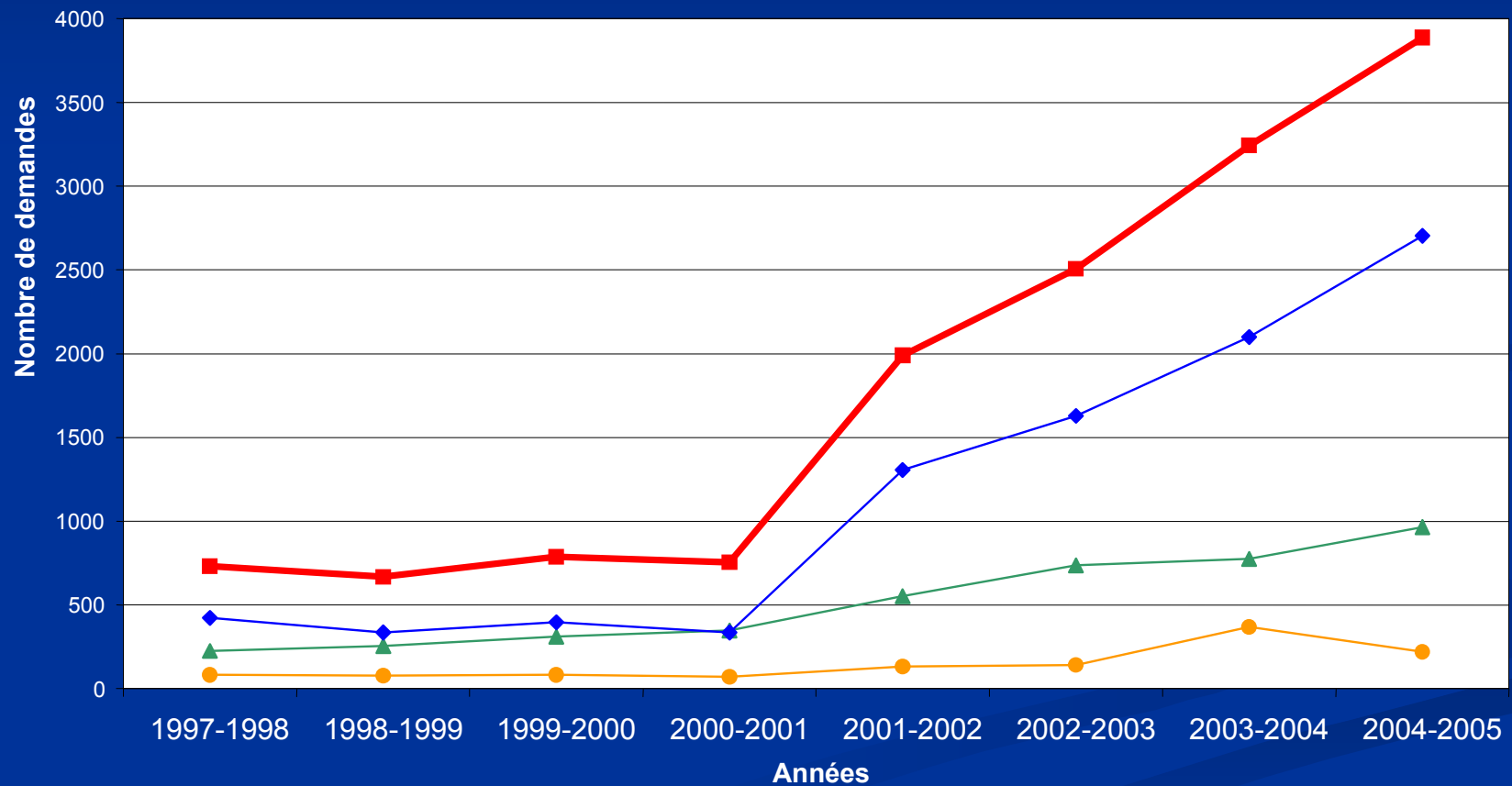
- Politique gouvernementale de formation continue et de reconnaissance des compétences (mai 2002)
 - Ministères de l'Immigration, de l'Éducation et de l'Emploi
 - Conseil interprofessionnel du Québec
 - Comité d'adaptation de la main-d'oeuvre – personnes immigrantes

Moments clés de la mobilisation des intervenants au Québec (suite)

- Groupe de travail parlementaire sur l'accès aux métiers et aux professions réglementés (2004)
 - Consultation et rapport en mars 2005
- Groupe de travail sur la reconnaissance des diplômes et des compétences (2005)
 - Tous les intervenants intéressés nommés par le cabinet
 - Engagement personnel du ministre de l'Immigration et du premier ministre
 - Axé sur l'action et les solutions
 - Rapport complet en décembre 2005

Statistiques sur la reconnaissance professionnelle

Nombre de demandes d'équivalence reçues de 1997-1998 à 2004-2005



■ Nombre total de demandes
● Droit, gestion et affaires
▲ Ingénierie et sciences
◆ Santé et relations humaines

Statistiques sur la reconnaissance professionnelle

Nombre de demandes d'équivalence reçues de 1997-1998 à 2004-2005

- Équivalence complète accordée 34,6 %
- Équivalence partielle accordée 47,6 %
- Taux d'acceptation 82,2 %
- Aucune équivalence accordée 17,8 %

Objectifs pour l'avenir

- Des professions sont confrontées à une pénurie de main-d'oeuvre
 - Ex. : secteurs de la santé, de l'ingénierie et des technologies
- Offrir de l'information plus complète
 - Exigences de la pratique
 - Milieu de travail
 - Marché du travail
- Mieux évaluer et reconnaître
 - Établir de nouveaux partenariats avec des experts de l'extérieur
 - Renseignements exhaustifs sur les programmes de formation à l'étranger
 - Élaborer des outils plus efficaces et adéquats
 - Tableaux des compétences
 - Examens conçus en fonction d'un tableau des compétences et d'un programme de transition divisé en modules
 - Programmes de transition s'adressant à des groupes de candidats présentant le même profil

Objectifs pour l'avenir

- Information et orientation des candidats
 - Gouvernement et ordres professionnels
 - Processus
 - Ressources
 - Programmes
- Recrutement ciblé à l'étranger
 - Pays se prêtant davantage à la comparaison
- Partenariat avec des établissements de formation
 - Évaluation
 - Élaboration de programmes de transition

Défis permanents en matière de reconnaissance des diplômes et des compétences

● Temps

- Élaboration d'outils crédibles et efficaces
- Élaboration de programmes
- Modification des règlements et des politiques
- Recrutement

● Ressources

- Manque de fonds du gouvernement
- Investissements par rapport aux dépenses
- Les ressources des ordres professionnels proviennent surtout des membres de l'ordre et sont consacrées à la surveillance de la pratique

Défis permanents en matière de reconnaissance des diplômes et des compétences (suite)

- Légitimité permanente et défi d'efficacité
 - Adoption par les ordres professionnels du Québec d'une déclaration de principes et de pratiques exemplaires en matière de reconnaissance d'équivalences de diplômes et de compétences (février 2006)
 - Processus complet d'évaluation et d'examen jusqu'en mars 2007

Éléments essentiels de réussite

- Un champion ou une championne dans chaque domaine et des partenaires
- L'adoption d'une approche inclusive et respectueuse entre partenaires
- Un dialogue actif à plusieurs niveaux
- Une communication plus étroite entre les organismes de réglementation
- Un leadership soutenu appuyé par un engagement politique clair
- Un message réaliste, mais positif de tous les intervenants
- Un investissement suffisant de ressources du gouvernement

Un lien utile...

WWW.PROFESSIONS-QUEBEC.ORG

ANNEXE A

- Le système professionnel du Québec - Principes
- Le Conseil interprofessionnel du Québec
- L'Office des Professions
- La reconnaissance des compétences – Principes et conditions

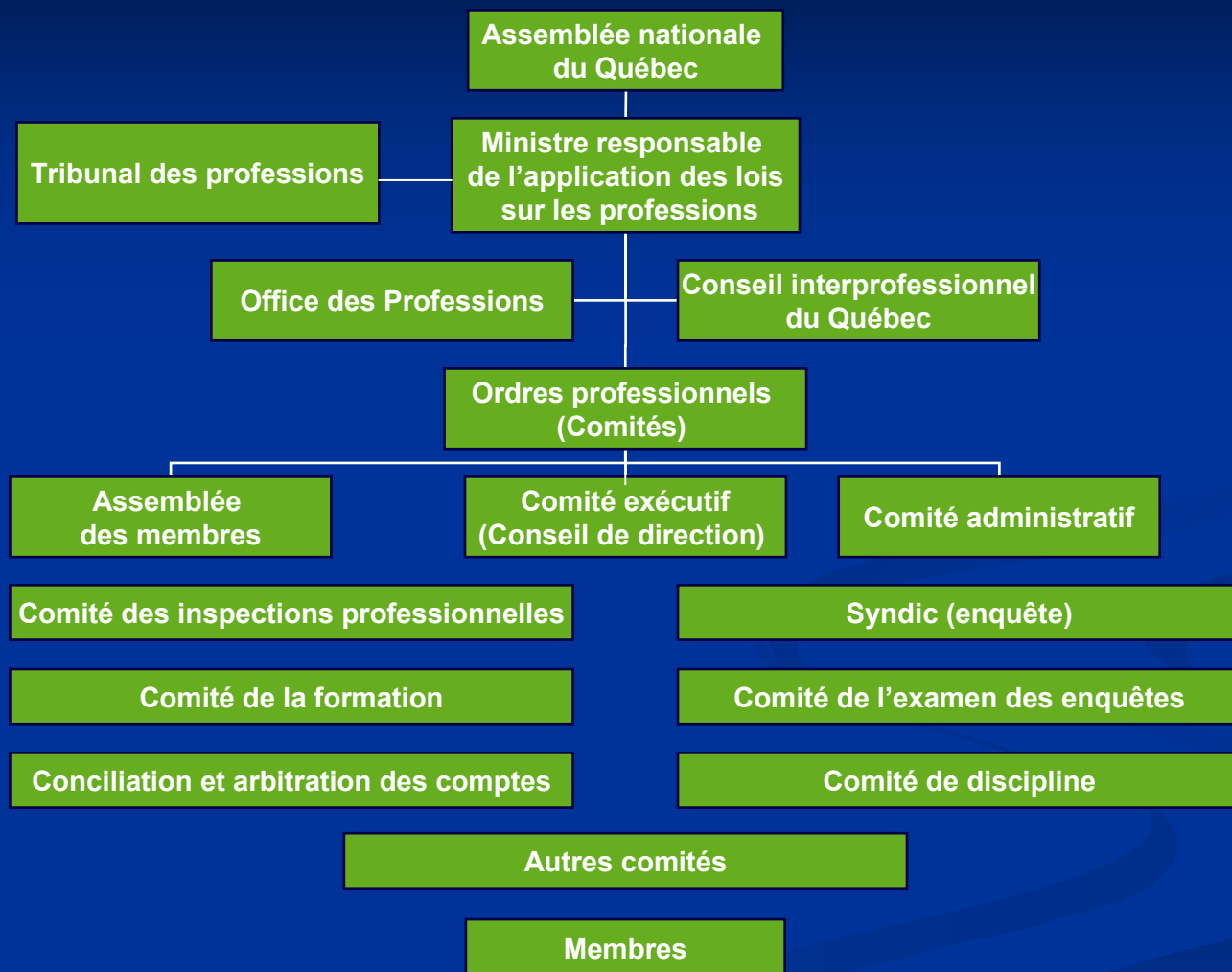
Le système professionnel du Québec - Principes

- Protection du public
 - Risques et gravité du préjudice à l'intégrité physique, psychologique et patrimoniale entourant certaines activités
 - Formation et autres compétences exigées
 - Surveillance de la pratique
 - Mesures disciplinaires
- Un modèle de base pour les établissements et les procédures
 - *Code des professions*, en vigueur depuis 1974

Le système professionnel du Québec - Principes

- Miser sur l'expertise de professionnels en ce qui concerne :
 - L'autoréglementation
 - L'autodiscipline
 - L'autogestion
 - L'autofinancement
- Responsabilisation et transparence
 - Présence de représentants du public
 - Principaux règlements approuvés par le gouvernement et portés à la connaissance du public
 - Comptes rendus des activités destinés au public
 - Orgnisme gouvernemental de surveillance

Le système professionnel du Québec



Le Conseil interprofessionnel du Québec

- Créé par les ordres en 1965
 - Besoins d'échanger les points de vue sur les questions d'intérêt commun
 - Besoin d'une voix collective
 - Adhésion volontaire
- Reconnu par le *Code des professions* en 1974
 - Association des ordres
 - Voix collective
 - Statut de conseiller du gouvernement
 - Collaboration, formation et services
 - Adhésion et financement obligatoires

L'Office des professions

- Assure la surveillance des ordres professionnels pour protéger le public
 - Enquête sur un ordre professionnel en difficulté financière (sur autorisation du ministre)
- Nomme les personnes qui représentent le public aux conseils de direction des ordres professionnels
- Statut de conseiller du ministre et du gouvernement
- Processus législatifs et réglementaires
 - Étude de projets de loi et de certains règlements
 - Examen et formulation de commentaires ou approbation de certains règlements d'ordres professionnels

Reconnaitances des compétences - Certains principes

- Le droit d'obtenir un permis
 - Établi par le *Code des professions*
 - Si les conditions sont remplies
 - Les ordres n'exercent pas de contrôle sur l'offre ou la demande
 - Les ordres sont responsables du processus de reconnaissance
- Normes, conditions et processus
 - Dans un règlement approuvé par le gouvernement et rendu public

Reconnaitances des compétences - Conditions

- Conditions générales du *Code des professions*
 - Formation spéciale sur la pratique professionnelle requise
 - Diplôme (grade ou programme) donnant droit au permis
 - Reconnu par règlement du gouvernement
 - 390 diplômes ou programmes reconnus permettant d'obtenir 50 permis professionnels différents
 - Surveillance des programmes d'études assurée par un comité mixte de formation établi par la loi (ordres et collèges ou universités)

Reconnaitances des compétences - Conditions (suite)

- Compétences en français conformément à la *Charte de la langue française* (et toutes les lois linguistiques précédentes depuis les années soixante au Québec)
 - Les aptitudes à communiquer font partie intégrante de la compétence professionnelle
 - Le professionnel doit être capable de communiquer efficacement avec ses clients et ses collègues.
 - Le Québec est une société majoritairement francophone.

Reconnaitances des compétences - Conditions (suite)

● Équivalence

- Réglementation obligatoire sur les normes et le processus d'équivalence de diplômes ou de formation
- Fondement juridique de l'équivalence :
 - Niveau de **connaissances** et de **compétences** équivalent au niveau qui peut être atteint par le titulaire d'un diplôme reconnu donnant droit au permis
- Questions liées à l'information et aux documents
 - Accessibilité, quantité suffisante et validité

Reconnaitances des compétences - Conditions (suite)

● Analyse-évaluation

- Différents types d'exigences :
 - Niveau de formation
 - Sujets abordés
 - Nombre d'heures ou de crédits
 - Stage
 - Expérience de travail
 - Formation spéciale (éthique ou autre)
 - Examen (connaissance, performance, simulation)

Reconnaitances des compétences - Conditions (suite)

● Analyse-évaluation

- Facteurs complémentaires possibles d'évaluation (s'il ne s'agit pas d'une exigence) :
 - Éducation
 - Stage
 - Expérience de travail
- Les ordres sont plus nombreux à élaborer des tableaux de compétences
 - Surtout les professions de niveaux collégial et technique
 - Ils ne s'en servent pas encore tous pour reconnaître les compétences
 - Les universités tardent à adopter l'approche fondée sur les compétences

Reconnaitances des compétences - Conditions (suite)

● Décision

- Par le comité de direction ou un comité spécial
- Équivalence complète accordée
- Équivalence partielle accordée
 - Le candidat reçoit des renseignements sur les exigences à remplir pour combler les lacunes que présente son profil, ainsi que sur les ressources et les programmes offerts
 - Les questions relatives à l'accès aux formations spéciales et aux stages (formation visant à combler les lacunes en matière de compétences)
- Aucune équivalence accordée

Reconnaitssances des compétences - Conditions (suite)

● Examen de la décision

- Par le comité exécutif, une fois que le candidat a exposé les motifs de sa demande

ANNEXE B

- Le plan d'action du Conseil interprofessionnel du Québec (2001)

Le plan d'action du CIQ

- Un engagement et une prise de position
 - Adopté à l'unanimité en décembre 2001 par l'assemblée des 45 ordres
 - Première étape de la création d'un partenariat (fiducie)
 - Adopté en février 2002 par le groupe de consultation sur l'immigration et l'admission aux ordres professionnels
 - Annoncé en avril 2002 lors d'une conférence de presse commune tenue par le ministre de l'Immigration du Québec et le président du Conseil interprofessionnel
 - A préséance sur les mesures de certains ordres professionnels

Le plan d'action du CIQ (suite)

1. Travailler ensemble

- Surtout au sein de groupes de consultation et de travail (axés sur l'action et les solutions)
 - Pour entretenir les partenariats
 - Pour s'entraider et ainsi faciliter l'atteinte de nos objectifs
 - Pour surveiller ensemble les interventions menées
- Avec les ministères de l'Immigration et de l'Emploi du Québec
- Avec les groupes d'aide aux immigrants
- Avec les collèges et les universités
- Avec les employeurs

Le plan d'action du CIQ (suite)

2. Information

- Adaptation de l'information (langage clair)
- Production de matériel d'information supplémentaire
- Tournée des groupes d'aide aux immigrants
- Message réaliste, mais positif

Le plan d'action du CIQ (suite)

3. Efficacité et visibilité du processus

- Réunir l'information sur les pratiques exemplaires et efficaces et la partager avec les ordres
- Offrir des séances de formation sur les outils et les ressources liées à la reconnaissance des compétences
- Offrir une formation sur les relations interculturelles aux personnes responsables de traiter les demandes d'équivalence

Le plan d'action du CIQ (suite)

4. Responsabilisation et transparence

- Adoption d'une déclaration de principes (février 2006)
 - Égalité, justice, objectivité, transparence, ouverture, évaluation périodique
- Sondage sur les bonnes pratiques (février 2006)
- Collecte de données détaillées sur les demandes, l'exécution du processus et ses résultats