

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|------------|
| RÉSUMÉ | II |
| TABLE DES MATIÈRES | III |
| LISTE DES FIGURES ET DES TABLEAUX | VI |
| TABLE DES ABRÉVIATIONS | VII |
| AVANT-PROPOS | X |
| INTRODUCTION GÉNÉRALE | 1 |
| CHAPITRE I – PROBLÉMATIQUE | 3 |
| 1 Présentation | 3 |
| 1.1 L’immigration au Québec | 3 |
| 1.2 Le concept d’intégration socioprofessionnelle | 7 |
| 1.3 La reconnaissance des acquis et des compétences | 8 |
| 1.4 Les professions non-réglementées versus les professions réglementées | 10 |
| 1.5 Les ordres professionnels | 11 |
| 1.5.1 Les demandes de reconnaissance des acquis et des compétences | 15 |
| 1.5.2 Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles | 18 |
| 1.5.3 Pertinence du choix des deux ordres : Ordre des Ingénieurs du Québec et le Collège des Médecins du Québec | 20 |
| 1.5.3.1 La situation des ingénieurs formés à l’étranger | 21 |
| 1.5.3.2 La situation des médecins formés à l’étranger | 22 |
| 1.6 Les objectifs et la question de recherche | 23 |
| CHAPITRE II – CADRE THÉORIQUE | 25 |
| 2 Présentation | 25 |
| 2.1 La théorie néoclassique | 26 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 2.2 | La théorie du capital humain | 27 |
| 2.3 | La théorie institutionnaliste de John R. Commons | 27 |
| 2.4 | Concepts commonsiens | 29 |
| 2.4.1 | Institution..... | 29 |
| 2.4.2 | Groupe actif (Going concern)..... | 31 |
| 2.4.2.1 | Sous-groupe actif (Sous-going concern)..... | 32 |
| 2.4.3 | Règles opérantes de conduite | 33 |
| 2.4.4 | Transaction | 34 |
| 2.4.4.1 | Transaction de répartition | 34 |
| 2.4.5 | Futurité / Valeur raisonnable..... | 36 |
| 2.5 | Modèle d'analyse..... | 38 |
| CHAPITRE III- MÉTHODOLOGIE..... | | 42 |
| 3 | Présentation..... | 42 |
| 3.1 | Démarche qualitative : l'étude de cas | 42 |
| 3.2 | Cas à l'étude | 46 |
| 3.3 | Question de recherche spécifique..... | 46 |
| 3.4 | Hypothèses | 47 |
| CHAPITRE IV – ÉTUDE DE CAS : PRÉSENTATION ET DESCRIPTION | | 48 |
| 4 | Présentation..... | 48 |
| 4.1 | Historique des ordres concernés | 48 |
| 4.1.1 | Ordre des Ingénieurs du Québec | 48 |
| 4.1.2 | Collège des Médecins du Québec..... | 52 |
| 4.2 | Description des sites Web | 55 |
| 4.2.1 | L'Ordre des Ingénieurs du Québec | 56 |
| 4.2.1.1 | Objectifs prioritaires de l'ordre..... | 56 |
| 4.2.1.2 | Critères d'évaluation des dossiers de la RAC | 56 |
| 4.2.1.3 | Acteurs | 62 |
| 4.2.1.4 | Atouts et autres informations utiles | 63 |
| 4.2.2 | Le Collège des Médecins du Québec | 65 |
| 4.2.2.1 | Objectifs prioritaires de l'ordre..... | 65 |
| 4.2.2.2 | Critères d'évaluation des dossiers de RAC..... | 65 |
| 4.2.2.3 | Acteurs | 72 |

| | |
|---|------------|
| 4.2.2.4 Atouts et autres informations utiles | 73 |
| CHAPITRE V – ANALYSE ET DISCUSSION | 75 |
| 5 Présentation..... | 75 |
| 5.1 Analyse sociohistorique des Ordres professionnels | 75 |
| 5.1.1 Ordre des ingénieurs du Québec | 76 |
| 5.1.2 Collège des médecins du Québec | 77 |
| 5.1.3 Étude comparative..... | 78 |
| 5.2 Analyse des flux informationnels issus des sites internet | 80 |
| 5.2.1 Ordre des ingénieurs du Québec | 80 |
| 5.2.2 Collège des médecins du Québec | 81 |
| 5.2.3 Étude comparative..... | 82 |
| 5.3 Discussion | 84 |
| 5.3.1 Lacunes informationnelles..... | 87 |
| CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS..... | 89 |
| BIBLIOGRAPHIE | 93 |
| ANNEXES | 102 |
| ANNEXE 1 : GRILLE DE TARIFICATION OIQ | 103 |
| ANNEXE 2 : GRILLE DE TARIFICATION CMQ | 104 |
| ANNEXE 3 : GRILLE DE TARIFICATION CMQ | 105 |

LISTE DES FIGURES ET DES TABLEAUX

Figures

Figure 1 : Structure du système professionnel au Québec

Figure 2 : Demandes d'équivalence de 2007 à 2010

Figure 3 : Demandes acceptées de 2007 à 2010

Figure 4 : Modèle d'analyse

Tableaux

Tableau 1 : Étapes du processus de reconnaissance des acquis et des compétences selon les différents profils, Ordre des Ingénieurs du Québec

Tableau 2 : Étapes du processus de reconnaissance des acquis et des compétences selon le type de permis, Collège des Médecins du Québec

TABLE DES ABRÉVIATIONS

ARM : Arrangement de reconnaissance mutuelle

BCAPI : Bureau canadien d'accréditation des programmes d'ingénierie

CA : Conseil d'administration

CAMO : Centre d'adaptation de la main-d'œuvre

CAMO-PI : Centre d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes immigrantes

CIQ : Conseil interprofessionnel du Québec

CITIM : Clef pour l'intégration au travail des immigrants

CMCBC : Collège des médecins et des chirurgiens du Bas-Canada

CMQ : Collège des Médecins du Québec

CNE : Collaboration nationale en matière d'évaluation

CNOMF : Conseil national de l'Ordre des médecins de France

CPMQ : Corporation professionnelle des médecins du Québec

CTI : Commission des Titres d'Ingénieur

CVDFM : Conférence des vice-doyens aux études médicales postdoctorales des facultés de médecine du Québec

DHCEU : Médecins diplômés hors du Canada et des États-Unis

EACMC : Examen d'aptitude du Conseil médical du Canada

ECOS : Examen clinique objectif structuré

EECMC : Examen d'évaluation du Conseil médical du Canada

FAIMER : Foundation for Advancement of International Medical Education and Research

LMCC : Licentiate of the Medical Council of Canada

MELS : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

MIDI : Ministère de l'Immigration de la Diversité et de l'Inclusion anciennement appelé
MICC : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

MSSS : Ministère de la Santé et des Services sociaux

OIQ : Ordre des Ingénieurs du Québec

OPQ : Office des professions du Québec

OQLF : Office québécois de la langue française

PFÉ : Professionnels formés à l'étranger

PREM : Plans régionaux d'effectifs médicaux

PRTG : Permis restrictif temporaire en génie

RAC : Reconnaissance des acquis et des compétences

RCMC : Registre des compétences des médecins du Canada

RSQ : Recrutement Santé Québec

SOIT : Service d'orientation et d'intégration des immigrants au travail du Québec Inc.

USMLE / Step 2 CK : United States Medical Licensing Examination / Step 2 Clinical Knowledge

*« Ce n'est pas assez de faire des pas
qui doivent un jour conduire au but;
chaque pas doit être en lui-même un but
en même temps qu'il vous porte en avant »*
Goethe

Rapport-Gratuit.com

AVANT-PROPOS

J'aimerais tout d'abord remercier mes anciens élèves de francisation qui m'ont grandement inspirée dans le choix de mon sujet de recherche. J'espère vous avoir donné le gout et l'envie de fonder une nouvelle vie au Québec, malgré les obstacles, les remises en question. Sachez que vous m'avez permis d'élargir mes horizons et c'est en partie grâce à vous si aujourd'hui je possède une grande ouverture à l'égard du multiculturalisme qui fait de notre Québec une province riche et colorée. Votre expérience, votre parcours, votre attitude font de vous des exemples de courage et de persévérance.

Des remerciements sincères à mon directeur de recherche, M. Kamel Béji, qui a su dès le départ me redonner une confiance en moi et me soutenir. Merci d'avoir cru en moi, de m'avoir permis de repousser mes limites. Merci pour tes mots d'encouragement continuels, mais surtout lors des moments où la motivation et l'énergie y étaient moins. À travers ta passion, tu as été une inspiration et tu continues à l'être pour les prochains défis qui m'attendent.

Ces derniers remerciements s'adressent à mes amis, à ma famille. Chacun de vos mots et de vos encouragements ont été pour moi d'un énorme soutien. Merci aussi à mon amoureux, Simon, qui est arrivé dans ma vie à la toute fin de ce long processus. Merci de m'encourager à poursuivre mes rêves, tu es un exemple de détermination et d'accomplissement. Merci à ma grande sœur Émilie, à mon beau-frère Sébastien et à mes neveux Jérémy et Maxime, qui ont su à leur façon m'encourager, m'appuyer et m'aider à passer à travers ce long cheminement. Merci de m'avoir accueillie si chaleureusement dans votre « chez vous », de m'avoir fait sentir « chez moi », je vous en serai toujours reconnaissante. Merci ma sœur d'être qui tu es. Tu as toujours été et seras toujours un modèle de réussite pour moi. Finalement, merci aux meilleurs parents du monde, ma mère Christiane et mon père Raynald, merci pour tout. Il est impossible pour moi d'énumérer toutes les raisons pour lesquelles je vous remercie. Et je ne vous remercierai jamais assez pour tout ce que vous avez fait, ce que vous faites et ce que vous ferez pour moi. Je suis fière de mes accomplissements et cette fierté ne pourrait exister sans votre

aide, votre compréhension, votre grande ouverture, votre écoute, vos conseils et surtout, sans votre amour. Je me sens privilégiée d'avoir des gens aussi merveilleux qui m'entourent. Sans vous tous, je ne serais pas où je suis présentement et je ne serais pas qui je suis aujourd'hui.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Chaque année, dans le cadre de sa politique d'immigration économique, le Québec accueille des milliers de personnes immigrantes qualifiées. Le Québec a dès lors la responsabilité de sélectionner des immigrants ayant un potentiel socioprofessionnel favorisant leur intégration dans le but de bonifier les retombées démographiques et économiques. Toutefois, plusieurs données montrent que les professionnels formés à l'étranger rencontrent plusieurs obstacles pour intégrer le marché du travail et trouver un emploi correspondant à leurs attentes et à leurs qualifications professionnelles. Parmi ces obstacles, le processus de reconnaissances des acquis et des compétences aussi bien par les organisations, par les ordres professionnels et par les institutions ministérielles s'avère souvent périlleux, long, coûteux et parfois décourageant.

L'objectif général de cette recherche est précisément d'étudier le comportement et le rôle que jouent les ordres professionnels au Québec dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés et ce, à travers le processus de reconnaissances des acquis et des compétences. Notre sujet est à cheval entre un niveau macro associé aux politiques publiques de l'emploi et un niveau méso lié aux enjeux sectoriels et professionnels. La politique d'immigration comporte un volet rattaché à la politique de l'emploi dont l'objectif est non seulement une question démographique, mais également celle du contrôle des flux migratoires dans le but de gérer le nombre et la qualité des immigrants, en particulier des travailleurs immigrants (Gislain et Boivin, 2010).

Ce mémoire se décline en cinq chapitres. Le premier chapitre fait l'objet de la problématique entourant le phénomène de l'immigration au Québec et plus précisément de l'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés. Par la suite, il est question d'étudier une des difficultés majeures rencontrées par les professionnels formés à l'étranger, soit la reconnaissance des qualifications professionnelles. Nous nous attardons de façon plus précise aux professions dites réglementées; celles régies par les ordres professionnels. La situation des ingénieurs et des médecins formés à l'étranger permet

également de justifier les cas choisis pour cette recherche, l'Ordre des ingénieurs du Québec et le Collège des médecins du Québec. Le deuxième chapitre est consacré au cadre théorique choisi pour l'analyse du sujet de recherche, l'institutionnalisme de John R. Commons, où différents concepts sont mobilisés pour rendre compte de la problématique vécue par les immigrants qualifiés. Dans le troisième chapitre, nous exposons la méthodologie utilisée pour répondre aux différentes interrogations que suscite cette étude, c'est-à-dire l'étude de cas. Quant au quatrième chapitre, il présente et décrit chacun des ordres choisis et se divise en deux parties : l'historique des ordres et la descriptions des sites Web des ordres. Enfin, le cinquième chapitre concerne la présentation et l'analyse des résultats permettant de faire ressortir les éléments qui influencent le processus de reconnaissance des acquis et des compétences, et ainsi l'intégration socioprofessionnelle des ingénieurs et des médecins formés à l'étranger, en comparant les pratiques adoptées par les deux ordres choisis. Ce chapitre se termine par une discussion sur la rigidité des règles et sur les lacunes informationnelles auxquelles font face les immigrants qualifiés, ainsi que par des recommandations et des pistes de recherches futures en lien avec les problématiques soulevées tout au long de ce travail.

CHAPITRE I – PROBLÉMATIQUE

1 Présentation

Dans ce premier chapitre, il est question d'une présentation globale de l'immigration au Québec afin de mieux comprendre la problématique concernant l'intégration socioprofessionnelle des immigrants faisant partie de la catégorie de l'immigration économique et plus précisément des immigrants qualifiés. De plus, nous tentons de démontrer le rôle que jouent les ordres professionnels en ce qui a trait à la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) des professionnels formés à l'étranger (PFÉ). La situation vécue par ces derniers permet de justifier les ordres choisis, soient l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ) et le Collège des médecins du Québec (CMQ), et ainsi présenter la pertinence sociale et scientifique de notre étude.

1.1 L'immigration au Québec

Depuis plusieurs années, le Québec comme le Canada font face à des défis démographiques en raison d'une population active vieillissante, de nombreux départs à la retraite et d'une natalité moins forte engendrant moins d'entrées sur le marché du travail (Institut de la statistique du Québec, 2011). Quelques solutions telles le prolongement de la vie active, l'accroissement de la productivité, l'accueil d'un plus grand nombre d'immigrants et surtout une meilleure intégration de ces derniers ont été mises en place afin d'atténuer ces changements. Un des enjeux auquel font face le Québec et le Canada est l'accueil et l'intégration sur le marché du travail des immigrants. En effet, cette insertion sur le marché du travail canadien et québécois des nouveaux arrivants fait l'objet de préoccupations alarmantes puisque leur situation sur le marché s'est détériorée depuis les 25 dernières années (Girard, Smith et Renaud 2008). Au Québec, depuis le début des années 2000, le nombre d'immigrants admis ne cesse d'augmenter, passant de 37 629 immigrants en 2002 à 55 036 immigrants en 2012 (MICC, 2006 et 2013). Les résidents permanents sont répartis en quatre grandes catégories : l'immigration économique, le regroupement familial, les réfugiés et les personnes en situation semblable, et les autres immigrants (MICC, 2012). Contribuer au redressement démographique du Québec, à sa prospérité, à la pérennité du fait français et à l'ouverture

du Québec sur le monde sont les principaux objectifs qui fondent la politique d'immigration au Québec (Germain et Tuyet, 2010).

Depuis *l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains* (Accord Gagnon-Tremblay-McDougall) adopté en 1991, la province de Québec a la responsabilité exclusive de sélectionner les immigrants de la catégorie de l'immigration économique. Cette catégorie regroupe les résidents permanents qui ont été sélectionnés par le Québec en raison de leurs caractéristiques socioprofessionnelles, de leurs compétences et de leur capacité à contribuer à l'économie. Les immigrants doivent se destiner à une activité économique; selon le cas, occuper un emploi, gérer une entreprise ou investir (MIDI, 2012). Au Québec, le nombre d'immigrants économiques admis entre 1997 et 2009 a connu une hausse de 194% (Vérificateur général du Québec, 2010). En 2012, le Québec accueillait 39 634 immigrants de cette catégorie, représentant près de 72% de l'immigration totale du Québec (MIDI, 2013). Les travailleurs qualifiés se trouvent dans cette catégorie. Ils sont sélectionnés par le Québec et y viennent avec l'intention d'occuper un emploi. L'outil utilisé pour sélectionner ces travailleurs est une grille de sélection qui tient compte de diverses caractéristiques susceptibles d'influencer les chances d'établissement d'un candidat au sein de la société québécoise. Cet outil poursuit plusieurs objectifs, notamment la maximisation des retombées démographiques et économiques de l'immigration et la pérennité du fait français. Cette grille permet de sélectionner des immigrants ayant un potentiel socioprofessionnel, ce qui favorise leur intégration au marché du travail (Vérificateur général du Québec, 2010). Toutefois, des données montrent que malgré le fait que les travailleurs qualifiés possèdent des caractéristiques leur donnant des possibilités concrètes d'emploi, ces derniers éprouvent plusieurs problèmes liés à leur intégration socioprofessionnelle. En effet, d'après une étude externe réalisée pour le compte du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) pour évaluer la réussite sur le marché du travail d'une cohorte de 14 000 travailleurs qualifiés admis au Québec de janvier 1997 à juin 2000, le salaire moyen des travailleurs qualifiés était inférieur à celui des personnes natives du Québec, plus de 30% des travailleurs qualifiés étaient déqualifiés, c'est-à-dire que leur niveau de scolarité est supérieur à ce qui est normalement exigé pour l'emploi occupé, et l'accès à un emploi

qualifié en rapport avec la scolarité était de 50% après 1 an et de 68% après 5 ans (Vérificateur général du Québec, 2010). Même si les personnes détenant des diplômes de 2^{ème} et 3^{ème} cycle universitaire sont les plus propices à se trouver un emploi, l'emploi trouvé ne correspond pas nécessairement à leurs compétences. Les immigrants détenant des études universitaires sont plus sujets à subir une déqualification professionnelle (Godin, 2004). Plus un immigrant est qualifié à son arrivée, plus il avait un statut socio-économique élevé dans son pays d'origine, et moins il a de chance de retrouver au Québec au moins l'équivalent (Renaud, 2005). De plus, le niveau d'études et le lieu d'obtention du diplôme influencent grandement la situation des immigrants sur le marché du travail. Le capital humain, mesuré par l'ensemble des capacités, connaissances et compétences acquises, soit par l'éducation, la formation ou l'expérience, aurait un effet significatif sur l'accès à un emploi. On pourrait donc s'attendre à ce que les personnes plus scolarisées bénéficient de meilleures conditions sur le marché du travail en matière d'accès à l'emploi et/ou de rémunération (Bloch et Smith, 1977; Bils et Klenow, 2000). Concernant le lien entre la formation et le taux de chômage, il est possible de constater que ce dernier diminue avec le niveau d'études. Toutefois, on se rend compte que l'écart entre les natifs et les immigrants s'accroît plus le niveau d'études augmente. En effet, au Québec, en 2009, le taux de chômage des immigrants est environ le double de celui des natifs chez les titulaires d'un diplôme d'études secondaires (7,9% chez les natifs, 17,9% chez les immigrants) ou d'études postsecondaires (6,6% chez les natifs, 12,1% chez les immigrants) et environ le triple chez les détenteurs d'un diplôme universitaire (3,3% chez les natifs et 10,3% chez les immigrants) (Institut de la statistique du Québec, 2011). Le lieu d'obtention du diplôme a également des répercussions considérables sur la possibilité chez les immigrants à s'intégrer au marché du travail puisque ceux ayant obtenu leur diplôme au Canada affichent un taux de chômage plus faible que ceux l'ayant obtenu à l'étranger. En 2009, les immigrants ayant obtenu leur dernier diplôme au Canada affichaient un taux de chômage de 8,5% comparativement à 9,2% pour les natifs (Institut de la Statistique du Québec, 2011). Les immigrants ayant obtenu leur diplôme à l'étranger se trouvent donc désavantagés par rapport aux autres immigrants et aux natifs (Boudarbat et Boulet, 2010). La vitesse d'intégration à un emploi qualifié est également un indicateur important pour évaluer la situation sur le marché du travail des immigrants

qualifiés. D'après une enquête de type longitudinale portant sur les facteurs les plus susceptibles de prédire la réussite de l'insertion en emploi des travailleurs qualifiés admis au Québec entre janvier 1997 et juin 2000, la proportion d'entre eux bénéficiant d'un emploi qualifié croît progressivement avec le temps. En effet, 50% des 1541 requérants principaux avaient obtenu un emploi qualifié après 1 an et 68% d'entre eux après 5 ans. Les personnes les plus susceptibles d'obtenir un emploi qualifié plus rapidement avaient déjà séjourné au Québec surtout pour le travail ou pour les études et celles les plus susceptibles de l'obtenir plus lentement avaient accepté un emploi inférieur à leur scolarité (Renaud et Cayn, 2006).

Toutes ces données montrent qu'il existe une très forte incohérence entre le discours d'ouverture à l'immigration des politiques québécoises et les résultats sur le plan de l'intégration socioprofessionnelle. Plusieurs facteurs peuvent expliquer la situation vécue par les immigrants qualifiés dont la maîtrise insuffisante du français et/ou de l'anglais, le manque d'expérience de travail canadienne, les pratiques de gestion des ressources humaines inadaptées à la diversité de la main-d'œuvre, la discrimination, le racisme et la non-reconnaissance des diplômes étrangers (Chicha et Charest, 2008; Zietsma, 2010; Girard, Renaud et Smith, 2008; Dumont et Monso, 2007). D'autres facteurs peuvent être pris en considération tels que les différences entre la qualité de la formation avec certains pays, la vigueur des réseaux sociaux et la connaissance du marché du travail canadien (Gilmore et Le Petit, 2008). En effet, la situation sur le marché du travail des immigrants qui disposent d'un réseau communautaire établi depuis longtemps et qui possèdent un diplôme d'études postsecondaires est meilleure que celle des autres (Arcand, Helly et Lenoir, 2009). En ce qui concerne les réseaux sociaux, l'absence de capital social est un facteur explicatif important du chômage des immigrants (Birkelund, Mastekaasa et Zorlu, 2008) et la qualité des réseaux sociaux des immigrants peut jouer un rôle tout aussi important que le capital humain sur leur intégration dans la société (Bergeron et Potter, 2006). L'absence de ces réseaux constitue une barrière structurelle à l'emploi des immigrants (Liebig, 2009). Les flux informationnels véhiculés par les différents réseaux sociaux jouent également un rôle important sur l'intégration socioprofessionnelle des immigrants puisque la convergence et la transparence des informations peuvent améliorer la qualité de cette intégration (Béji et Pellerin, 2010).

1.2 Le concept d'intégration socioprofessionnelle

Plusieurs éléments sont à considérer lorsqu'il est question du concept d'intégration socioprofessionnelle. Il est également important de préciser que l'intégration socioprofessionnelle est un processus qui débute avant même l'arrivée de l'immigrant dans son nouveau pays d'accueil. En effet, les attentes de l'immigrant à l'égard de son intégration socioprofessionnelle se construisent en fonction des informations qu'il a reçues en ce qui a trait aux caractéristiques propres à la société d'accueil, à ses possibilités de trouver un travail, etc. Alors, l'intégration socioprofessionnelle n'est pas ici interprétée comme un résultat, mais plutôt comme un processus. Pour que l'intégration socioprofessionnelle d'un immigrant qualifié soit réussie, il ne suffit pas seulement d'obtenir un emploi, mais plutôt que son intégration sur le marché du travail corresponde à ses attentes, notamment en matière d'adéquation entre emploi et qualifications. De plus, dans le but de retenir à long terme les immigrants qualifiés sur le marché du travail, il ne faut pas limiter l'intégration socioprofessionnelle à un aspect seulement économique. En effet, le processus d'intégration doit déboucher sur une participation active à la vie culturelle, sociale et politique menant ainsi au développement d'un sentiment d'appartenance à la nouvelle société d'accueil (Béji et Pellerin, 2010). L'intégration socioprofessionnelle est donc un processus bidirectionnel, collectif, l'aboutissement des efforts des immigrants d'accepter les spécificités de la société d'accueil, mais également d'initiatives provenant de la société hôte pour octroyer aux immigrants les mêmes conditions que les natifs (Schnapper, 2007). Dans le cas des nouveaux arrivants, la réussite du projet migratoire se mesure également à l'aune de la vitesse d'intégration socioprofessionnelle. Celle-ci est mesurée par le temps écoulé entre l'arrivée au nouveau pays d'accueil et l'intégration socioprofessionnelle, telle que nous l'avons définie (Renaud et Cayn, 2006; Bégin, 2004).

De plus, en considérant l'approche adoptée pour l'analyse de cette recherche, soit l'approche institutionnaliste de John R. Commons, l'intégration socioprofessionnelle est perçue comme un processus dynamique et relationnel. Elle ne dépend pas seulement de l'individu et de ses caractéristiques personnelles, mais dépend également de la société dans son ensemble, du fonctionnement de ses entreprises, de ses institutions et de l'État (Blain, Suarez-Herrera et Fortin, 2012).

La non-intégration socioprofessionnelle des travailleurs qualifiés, pouvant être mesurée en qualité, mais également en termes de vitesse d'intégration a des répercussions considérables autant sur le Québec que sur les immigrants eux-mêmes. Pour l'immigrant qualifié, cette non-intégration engendre tout d'abord un coût psychologique, c'est-à-dire celui de ne pas avoir un emploi malgré la qualification et l'incertitude face la possibilité ou non d'avoir un emploi. Ensuite, un coût financier est associé à cette non-intégration puisque le travailleur qualifié n'aura pas nécessairement les moyens de payer les dépenses de première nécessité. Finalement, la dépréciation de la qualification du travailleur qualifié génère des coûts supplémentaires puisqu'il devra mettre à jour ses qualifications et parfois même reprendre complètement des études pour qu'il puisse trouver un emploi à la hauteur de ses attentes, de ses qualifications et de ses expériences. Les personnes immigrantes déqualifiées ne peuvent mettre pleinement à contribution leurs compétences sans passer par une réorientation de leur carrière ou une mise à niveau de la formation qu'elles ont acquises à l'étranger. Cette situation ne maximise pas les retombées de l'immigration économique (Vérificateur général du Québec, 2010). Pour le Québec, dans un contexte de pénuries de main-d'œuvre, une mauvaise intégration socioprofessionnelle des travailleurs qualifiés a comme conséquence de créer un manque à gagner en matière de capital humain. De plus, cela implique un coût financier important sachant que beaucoup d'immigrants qualifiés (environ 40%) ont recours au programme d'aide social (Pinsonneault, Lechaume, Benzakour et Lanctôt, 2010).

1.3 La reconnaissance des acquis et des compétences

Une des difficultés majeures évoquées par les travailleurs qualifiés concerne la non-reconnaissance des diplômes et des expériences professionnelles acquises à l'étranger (Ferrer et Riddell, 2008; Green et Worswick, 2002; Woods, 2006; Schellenberg et Maheux, 2007; Boudarbat et Cousineau, 2010; Dumont et Monso, 2007; Zietsma, 2010; Girard et al, 2008; Béji et Pellerin, 2010; Institut de la Statistique du Québec, 2011; Chicha et Charets, 2008; Vérificateur général du Québec, 2010). La reconnaissance des acquis et des compétences consiste à vérifier si la formation et l'expérience de travail acquises par un immigrant à l'étranger respectent les normes et les pratiques établies par le Québec (Vérificateur général du Québec, 2010). Les établissements scolaires, les ordres professionnels, les organismes dictant les professions réglementées ainsi que les

employeurs reconnaissent ou non les acquis des nouveaux arrivants. Dans un même ordre d'idées, nous devons considérer l'importance de reconnaître les qualifications professionnelles. Premièrement, la reconnaissance officielle des acquis et de compétences est importante puisqu'elle permet également une reconnaissance sociale de la profession. En effet, cette reconnaissance sociale est habituellement liée à certains avantages comme le renforcement des possibilités sur le plan de la mobilité professionnelle, donc un accès à une rémunération supérieure et à de meilleurs avantages sociaux. La reconnaissance des acquis et des compétences est également importante pour les entreprises puisque leur intérêt en la matière implique la nécessité d'assurer le suivi de la qualification professionnelle de la main-d'œuvre (vérification de la maîtrise des compétences jugées essentielles à l'exercice d'une profession) et de mettre à jour de façon continue les compétences utiles à l'exercice de cette profession (Ministère de l'Éducation, 2005).

Plusieurs raisons peuvent expliquer pourquoi certains immigrants se butent à cet obstacle : les nouveaux arrivants ne savent pas faire reconnaître leurs compétences, les employeurs ne connaissent pas suffisamment les titres de compétences étrangers ou il existe de véritables différences de qualité des titres de compétences étrangers par rapport aux titres de compétences nationaux (Kustec *et al.*, 2007). Ce manque de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger a des répercussions sur le retour sur l'investissement du capital humain étranger puisque le capital humain est considéré comme imparfait (De Vorets, 2005) et qu'il existe une sous-utilisation du capital humain des immigrants (Thompson, 2000). Les conséquences de cette non-reconnaissance sont nombreuses : augmentation du taux de chômage des personnes immigrantes, surreprésentation des immigrants parmi les professionnels prestataires de la sécurité de revenu, plus d'immigrants occupant des postes pour lesquels ils sont surqualifiés donc des salaires de beaucoup inférieurs à ce qu'ils pourraient gagner, plus de personnes qui se voient obligées de recommencer des programmes d'études qu'ils ont déjà faits dans leur pays d'origine et des formations coûtant cher à l'État et décourageant plusieurs immigrants, et des profits de l'immigration inférieurs à ce qu'ils pourraient être (Woods, 2006). De plus, pour faire reconnaître leurs acquis et leurs compétences, les immigrants sont confrontés à une multitude d'acteurs comme les instances universitaires, les universités, les ordres professionnels, les employeurs, dont les décisions s'appuient sur

des critères variables et susceptibles de recevoir plusieurs interprétations. Ceci engendre souvent un découragement de la part des immigrants en raison de la complexité des démarches et du caractère incertain du résultat final (Chicha et Charest, 2008). « Autant que les diplômes et les expériences professionnelles acquises en dehors du Québec constituent les principaux « passeports » pour le candidat immigrant, autant ces mêmes passeports vite « périmés » faute d'être reconnus facilement, rapidement et équitablement, une fois la personne installée au Québec » (CAMO-PI, 2000). Au moment où le Québec accorde plus d'importance que jamais à la scolarité et à l'expérience de travail dans la grille de sélection des travailleurs qualifiés, il semble que la reconnaissance du capital humain étranger se doit d'être une préoccupation.

1.4 Les professions non-réglementées versus les professions réglementées

Au Québec, il existe deux types de professions soient les professions non-réglementées et celles réglementées. En ce qui concerne les professions non-réglementées, il n'est pas nécessaire pour les travailleurs d'obtenir un permis, un certificat ou une accréditation pour pratiquer la profession (environ 80% des professions exercées au Québec). Ce sont habituellement les employeurs qui reconnaissent ou non les acquis et les compétences des immigrants. Toutefois, 44% des employeurs disent éprouver des barrières à l'embauche d'immigrants ayant des diplômes et de l'expérience étrangers en raison de la langue et de la crainte que les différences religieuses et culturelles créent des relations difficiles entre les employés et pourraient alors avoir un impact négatif sur le milieu de travail (Chicha et Charest, 2008). De plus, les pratiques de recrutement et de sélection sont faites en fonction d'un profil traditionnel pouvant ainsi engendrer un effet d'exclusion pas forcément volontaire, mais qui résulte de l'inadaptation entre certaines pratiques des entreprises et les caractéristiques des immigrants (Chicha et Charest, 2008). Les immigrants sont donc traités comme de nouveaux entrants sur le marché du travail.

En ce qui a trait aux professions réglementées, elles sont régies par une autorité provinciale, territoriale ou quelques fois fédérale (environ 20% des professions exercées au Québec). Pour exercer une profession réglementée, tous les travailleurs, qu'ils soient

immigrants ou non, doivent obtenir un permis ou un certificat, ou être autorisés par l'organisme de réglementation qui régit la profession.

1.5 Les ordres professionnels

Au Québec, l'exercice de certaines professions est réglementé par le Code des professions. Ce sont les ordres professionnels qui ont le pouvoir de reconnaître ou de refuser l'équivalence de la formation ou des diplômes acquis à l'étranger. On compte 44 ordres professionnels qui encadrent l'exercice de 51 professions et qui réglementent la profession de plus de 366 000 membres. La principale mission des ordres professionnels est de veiller à la protection du public. Leur principal rôle est de s'assurer, dans le domaine qui leur est propre, que les professionnels offrent des services répondant aux normes de qualité et d'intégrité de la profession. Pour remplir l'important mandat qui leur est confié par la loi, chaque ordre professionnel possède un certain nombre de pouvoirs qui constituent autant de garanties pour la protection du public et qui assurent la qualité des services professionnels (Office des professions du Québec et MELS, 2011). Pour y parvenir, des responsabilités sont confiées aux ordres telles que contrôler la compétence et l'intégrité de ses membres, surveiller l'exercice de la profession, réglementer l'exercice, gérer le processus disciplinaire, favoriser le développement de la profession, contrôler l'exercice illégal de la profession et l'usurpation du titre et finalement produire un rapport annuel de ses activités.

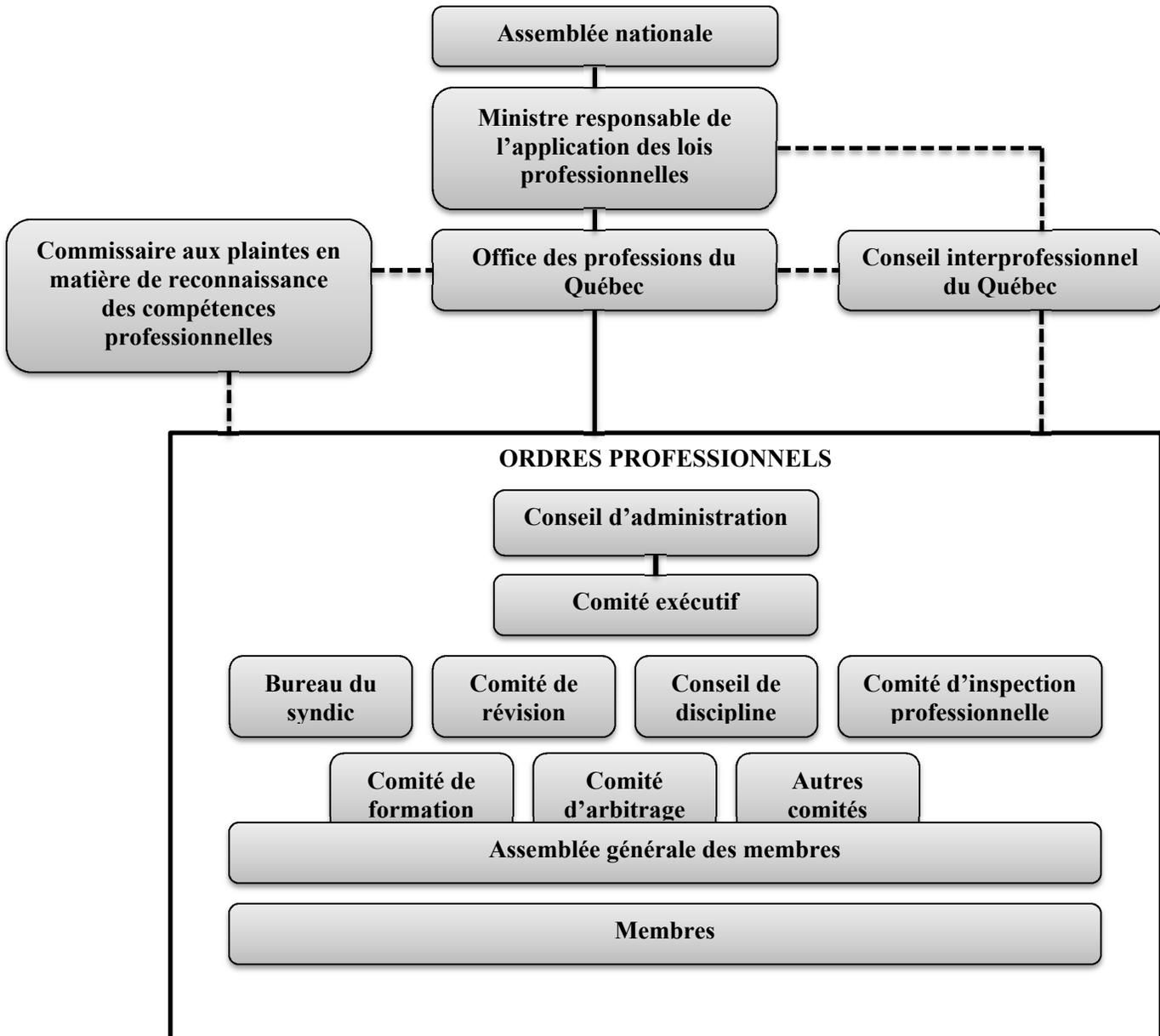
Afin de mieux saisir le rôle des ordres professionnels, il importe de situer le contexte d'apparition et de comprendre le rôle des structures qui les entourent. Avant les années 1970, aucune structure n'entourait la pratique des professionnels au Québec. Il y avait toutefois l'existence de quelques corporations, mais rien ne garantissait la protection du public. C'est avec la Commission Castonguay-Nepveu sur la santé et le bien-être social que le domaine de la pratique professionnelle au Québec est modifié. Lancée en 1966, cette commission étudie plusieurs avenues dont l'organisation et la réglementation des professions au Québec. Suite à ses recommandations, le régime universel d'assurance maladie et le Code des professions ont été créés en 1974. En vertu de ce code, l'État crée des ordres professionnels et leur donne comme mandat de protéger le public, changement majeur qui devient obligatoire et impératif pour tout professionnel.

Même si certains professionnels étaient déjà regroupés en corporations (le Barreau, le Collège des médecins, etc.), aucune réflexion juridique n'était faite sur leur existence. Fondé en 1965, le Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) a d'abord été le regroupement volontaire de 15 corporations. Avec l'adoption du Code des professions, le Conseil interprofessionnel du Québec est reconnu légalement et rassemble aujourd'hui 46 ordres professionnels. Avec la création du Code des professions vient celle de l'Office des professions du Québec (OPQ), un organisme gouvernemental ayant comme mandat de veiller à ce que chaque ordre professionnel s'acquitte de son mandat de protection du public, donc assume la responsabilité de contrôler et de surveiller les professionnels. (Lévesque, 2004). La figure 1 permet d'avoir un aperçu global des structures qui composent le système professionnel québécois. Pour bien le comprendre, il importe de décrire les rôles et les responsabilités de chacune de ces structures.

Tout d'abord, le Conseil des ministres a comme responsabilité de nommer les membres de l'Office des professions du Québec et les présidents des conseils de discipline au sein des ordres. De plus, il approuve certains règlements adoptés par les ordres et ceux que l'Office des professions du Québec peut adopter en lien avec sa mission. De son côté, l'Assemblée nationale a comme fonction d'adopter les lois encadrant les professionnels et au sein du gouvernement, un ministre est responsable de l'application des lois professionnelles. Au même niveau hiérarchique, se trouvent l'Office des professions du Québec et le Conseil interprofessionnel du Québec. L'Office des professions du Québec exerce des fonctions de surveillance, de contrôle et des fonctions réglementaires, mais n'a aucun pouvoir décisionnel qui lui permet de statuer sur des droits et ne peut intervenir dans les dossiers des particuliers. De plus, elle doit veiller à ce que les professions s'exercent et se développent en offrant au public des garanties de compétence et d'intégrité en : 1) s'assurant que les ordres détiennent des outils appropriés à la réalisation de leur mandat de protection du public ; 2) conseillant le gouvernement sur l'amélioration constante du système professionnel ; 3) proposant l'adaptation de l'encadrement juridique du système professionnel ; 4) surveillant l'application efficiente des mécanismes établis au sein des ordres ; 5) informant le public sur les questions qui touchent le système professionnel et en s'assurant qu'il soit représenté au sein des ordres. Le Conseil interprofessionnel du Québec est le regroupement des ordres professionnels

qui est institué par le Code des professions. Chaque ordre est représenté au CIQ et ce dernier a comme rôle de conseiller auprès du ministre responsable de l'application des lois professionnelles et auprès de l'OPQ. De plus, le Conseil procure des occasions d'échanges d'idées et d'entraide aux ordres et intervient comme voix collective des ordres sur des sujets d'intérêt commun. Il est consulté pour les dossiers suivants : 1) les orientations du système professionnel; 2) les projets de loi ou de règlement touchant le système; 3) la constitution d'un nouvel ordre et; 4) l'intégration d'une profession à un ordre. Nous avons ajouté à cette structure le Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles dont nous parlerons plus loin dans ce chapitre.

Figure 1 : Structure du système professionnel au Québec



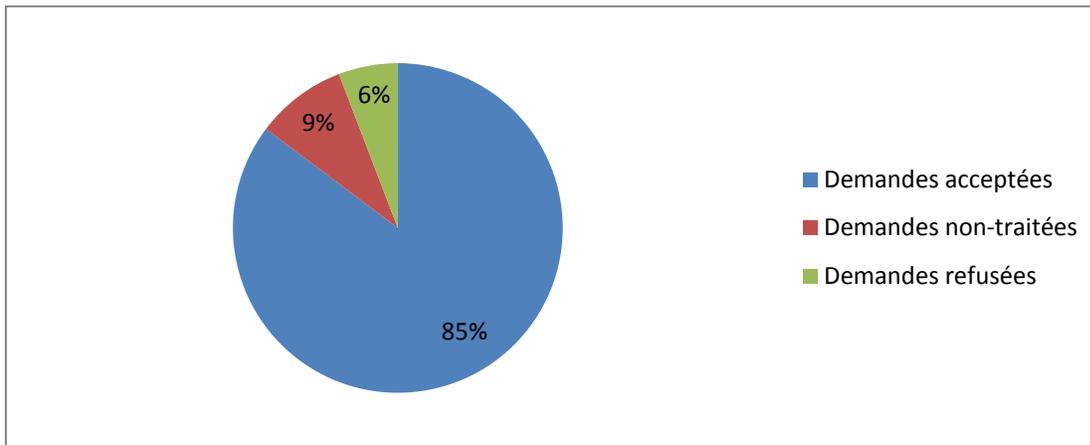
Source : Site de l'Office des professions du Québec, www.opq.gouv.qc.ca

1.5.1 Les demandes de reconnaissance des acquis et des compétences

Selon les données du Conseil interprofessionnel du Québec, les demandes de reconnaissance d'une équivalence de diplôme ou de formation acquise à l'extérieur du Québec reçues par les ordres professionnels ont augmenté de plus de 500%, passant de 800 demandes en 2001 à plus de 4700 demandes entre 2012 et 2013. Le Conseil affirme également que les ordres ne sont sollicités dans ce processus que pour 10% des personnes immigrantes, traitant les demandes de reconnaissance d'une équivalence par 4000 des 40 000 personnes qui immigreront chaque année au Québec. Toutefois, un questionnement important s'impose quant à l'information que les immigrants qualifiés reçoivent en ce qui concerne le processus de reconnaissance des acquis et des compétences. Le ministère de l'immigration, de la diversité et de l'inclusion a pris des mesures pour informer les travailleurs qualifiés des contraintes liées à la reconnaissance des acquis. En effet, l'évaluation des demandes coûte très cher, car en plus des examens écrits, les immigrants qualifiés doivent souvent compléter des examens pratiques et cliniques. Cette information est donnée tout au long du processus de sélection et le MIDI avise les immigrants qualifiés que ces derniers ne seront pas nécessairement en mesure d'occuper, dès leur arrivée, un emploi dans leur domaine. Ainsi, les candidats dont la profession ou le métier est réglementé au Québec doivent déclarer par écrit qu'ils connaissent les démarches à suivre pour obtenir le droit de pratique (Vérificateur général, 2010). De ce fait, les immigrants qualifiés pourraient alors prendre la décision de ne pas faire de demande de reconnaissance en raison de l'incertitude du succès et découragés par la complexité des démarches, par les frais exigés et par le temps requis pour plutôt travailler dans une profession non-réglémentée ou retourner aux études pour exercer un tout autre métier qui ne nécessiterait pas un long processus de reconnaissance. De plus, le fait de ne pas décrocher un emploi rémunérateur dès l'arrivée est insécurisant et si l'attente est longue, il peut y avoir une dépréciation du niveau de compétences.

La figure 2 montre le pourcentage des demandes acceptées, non traitées et refusées pour les années 2007 à 2010. Cette figure est proposée par le Conseil interprofessionnel du Québec.

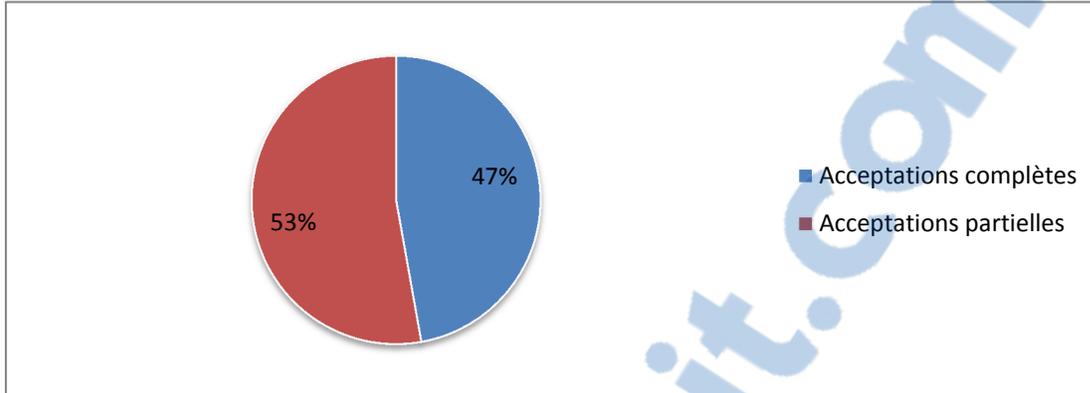
Figure 2 : Demandes d'équivalence au sein des ordres professionnels de 2007-2010



Source : THUOT, Jean-François. 2011. *Enjeux et actions des ordres professionnels en matière de reconnaissance des compétences*, Conseil interprofessionnel du Québec (66^e congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, 2-3 mai 2011).

À première vue, nous constatons que les demandes d'équivalence sont pour la plupart du temps acceptées par les ordres professionnels concernés. Seulement 5,8% des demandes sont refusées et 8,9% des demandes ne sont pas traitées. Il serait intéressant de vérifier les raisons pour lesquelles ces demandes ont été refusées ou non traitées. Une autre figure a été élaborée par le Conseil interprofessionnel où apparaissent des spécifications concernant les demandes acceptées. La figure 3 représente le pourcentage des acceptations partielles et celui des acceptations complètes pour les années 2007 à 2010.

Figure 3 : Demandes de reconnaissance acceptées au sein des ordres professionnels de 2007-2010



Source : THUOT, Jean-François. 2011. *Enjeux et actions des ordres professionnels en matière de reconnaissance des compétences*, Conseil interprofessionnel du Québec (66^e congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, 2-3 mai 2011).

La figure 3 montre que la moitié des demandeurs obtiennent une reconnaissance partielle et doivent compléter une formation d'appoint en vue d'une reconnaissance complète. Toutefois, cette formation d'appoint peut engendrer pour l'immigrant qualifié des coûts considérables puisqu'en même temps qu'il doit compléter cette formation, il doit trouver un travail pour subvenir aux besoins essentiels. De plus, cette formation d'appoint ne garantit pas nécessairement l'accès à la profession. Les statistiques présentées ne nous permettent pas d'avoir un aperçu du taux d'abandon en ce qui a trait au processus de reconnaissance des qualifications professionnelles. Jean-François Thuot, Directeur général du Conseil interprofessionnel du Québec affirme dans un article publié dans *Le Devoir* en 2007¹ que plusieurs professions réglementées sont touchées par le phénomène de la pénurie de main-d'œuvre. Le CIQ a recensé que 34 professions sur 51 seraient en situation de pénurie pour la prochaine décennie : 63 000 infirmiers/infirmières et 19 000 infirmiers/infirmières auxiliaires, 6 300 pharmaciens, 5 200 travailleurs sociaux, 3 400 psychothérapeutes, 3 292 ergothérapeutes, 3 200 technologistes médicaux, 3 047 psychologues, 2 000 inhalothérapeutes, 1 377 orthophonistes, 820 psychoéducateurs, 227 diététistes, 219 audiologistes, etc. (Haroun, 2007). Un des enjeux

¹ HAROUN, T. 2007. « Pénurie d'effectifs dans le monde professionnel – Les ordres professionnels demandent à Québec de faire preuve de générosité ». *Le Devoir* (Montréal), 13 octobre, www.ledevoir.com

soulevés est l'accès à la formation d'appoint. En effet, le CIQ demande aux établissements d'enseignement, particulièrement aux universités, de s'engager davantage et rapidement dans la résolution des difficultés liées à l'accès des personnes immigrantes à la formation d'appoint (Mémoire Conseil interprofessionnel du Québec, 2009).

1.5.2 Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles

Afin de diminuer les obstacles que vivent les personnes formées à l'étranger et ainsi favoriser une meilleure intégration socioprofessionnelle, le Québec a créé depuis 2010 la fonction de Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles. L'objectif de cette mise en place est de réduire les difficultés et de trouver des solutions aux problèmes rencontrés par les professionnels formés à l'étranger, plus précisément dans leurs démarches de reconnaissance des qualifications professionnelles en vue d'obtenir un permis d'exercice. De plus, le Commissaire souhaite contribuer à l'amélioration des processus d'admission des ordres professionnels et au maintien de la confiance du public envers le système professionnel. Le bureau du Commissaire est rattaché administrativement à l'Office des professions du Québec et son rôle et ses fonctions sont divisés en trois mandats distincts : 1) l'examen de plaintes, 2) la vérification des mécanismes et 3) le suivi de la collaboration ordres-établissements. Dans le cadre de ses fonctions, le Commissaire reçoit et examine toute plainte d'une personne contre un ordre professionnel qui concerne les mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles mis en place au sein de l'ordre. De plus, même en l'absence de plainte, il vérifie comment fonctionnent les mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles dans le processus d'admission des ordres professionnels. Enfin, il suit également l'évolution des mesures prises par l'Office pour favoriser la collaboration entre les ordres et les établissements d'enseignement concernant l'offre de formation et de stage exigés par les ordres dans le cadre de la reconnaissance des professionnels formés à l'étranger. Les principales fonctions de la Commission sont d'émettre des conclusions et de faire des recommandations. Il propose aussi des mesures pour corriger ou pour améliorer le fonctionnement des mécanismes, lorsque des problèmes sont constatés, et ce, dans le respect des personnes et des institutions. La loi lui donne également de puissants pouvoirs d'enquête semblables à

ceux donnés à des commissions d'enquête et selon cette loi, il est indépendant dans l'exercice de ces fonctions, et ce, de façon impartiale et objective. La raison d'être du Commissaire aux plaintes est de s'assurer de l'accès équitable, efficace et efficient aux professions régies par un ordre professionnel, au regard des personnes formées à l'étranger. Il agit également comme un agent de changement en se questionnant sur les pratiques établies et en explorant et proposant de nouvelles avenues. Il interagit avec les acteurs concernés dans le but d'une mobilisation, dans une perspective d'amélioration continue. Finalement, le Commissaire apporte une contribution utile au regard que la société porte sur les enjeux socioéconomiques des personnes immigrantes et de la mobilité de la main-d'œuvre.

Pour porter plainte, le professionnel formé à l'étranger n'est pas obligé d'avoir fait ou commencé ses démarches d'immigration ou de travail temporaire. Toutefois, avant de le faire, le PFÉ doit d'abord communiquer avec l'ordre concerné pour lui faire part de ses insatisfactions concernant la décision de l'ordre et ainsi obtenir des explications. Plusieurs raisons ou motifs peuvent faire l'objet d'une plainte. En voici quelques exemples : *problème d'information* concernant les renseignements pour comprendre comment obtenir un permis dans les meilleurs délais, *problème de délais* concernant le traitement de la demande d'admission, *problème de facilitation* concernant des renseignements que le PFÉ n'est pas en mesure de fournir pour des raisons hors de son contrôle, *problème d'application des normes* concernant la non prise en considération de toute l'information que le PFÉ soumet sous prétexte que les règles de fonctionnement ne lui permettent pas, *problème d'évaluation* concernant la non prise en compte de certains éléments pertinents des études ou de l'expérience de travail, *problème de communication* concernant le délai de réponse aux demandes d'information et du suivi du dossier du PFÉ, *problème de coordination* entre les responsables qui s'occupent de la demande, *problème de suffisance des motifs* concernant le fait que l'ordre ne veut pas donner d'explications suffisamment détaillées pour la compréhension de la décision dans le cas d'une non-reconnaissance ou d'une reconnaissance partielle, *problème d'accès* en ce qui concerne les conditions pour passer le ou les examens exigés par l'ordre qui semblent être des obstacles dans le processus d'admission (méthode et lieu de l'examen, frais et modalités de paiement, etc.). Il est important de mentionner que le Commissaire rend

publics les résumés des plaintes qu'il a examinées sur le site de l'Office des professions du Québec. Ces résumés servent à l'information du public et profitent à l'ensemble des ordres professionnels pour améliorer leurs façons de faire.

L'examen d'une plainte a une portée considérable sur le processus de RAC puisque le Commissaire vérifie si l'ordre respecte les lois et les règlements et si ce dernier s'inspire des principes et des bonnes pratiques reconnus dans le domaine de la RAC. Il observe également les attitudes de l'ordre ainsi que les comportements des personnes impliquées (relation client entre l'ordre et le demandeur). Il tente aussi de chercher la ou les sources des problèmes pouvant être vécus par plusieurs personnes, non seulement par celle qui dépose la plainte.

1.5.3 Pertinence du choix des deux ordres : Ordre des Ingénieurs du Québec et le Collège des Médecins du Québec

Dans le cadre de cette recherche, deux ordres ont été sélectionnés, l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ) et le Collège des médecins du Québec (CMQ), et pour trois principales raisons. Premièrement, la politique d'immigration au Québec a tendance à aller chercher une main-d'œuvre qualifiée pour combler les besoins dans certains secteurs d'activité. Les gouvernements canadien et québécois ont ratifié une entente pour simplifier le traitement des demandes d'embauche dans 44 professions spécialisées pour lesquelles l'offre de main-d'œuvre ne correspond pas à la demande de main-d'œuvre à court terme. Parmi ces professions, se trouvent celles correspondant aux deux cas étudiés dans cette recherche : ingénieur civil, ingénieur mécanicien, ingénieur en aérospatial, ingénieur informaticien, ingénieur en logiciel, médecins spécialistes, omnipraticiens et médecins en médecine familiale (MICC, 2013). Deuxièmement, en dépit de leurs importance respectives pour l'économie du Québec, plusieurs études convergent vers une même conclusion qui concerne les difficultés majeures que trouvent les personnes immigrantes spécialisées en génie ou en médecine pour « survivre » aux étapes de la reconnaissance des acquis et pour s'intégrer au marché du travail. Troisièmement, il nous est paru également pertinent d'analyser deux ordres professionnels ayant des degrés de flexibilité/rigidité différents en ce qui concerne les critères d'évaluation de la formation et de l'expérience ayant ainsi un effet sur l'intégration des professionnels formés à

l'étranger. L'Ordre des ingénieurs du Québec semble montrer une certaine ouverture quant à la mise en place de programmes pouvant faciliter l'accès des PFÉ à la profession d'ingénieur tandis que le Collège des médecins du Québec semble plus réticent.

Outre ces trois raisons, la situation des ingénieurs et des médecins formés à l'étranger invite à s'y attarder afin de comprendre les problématiques liées à leur intégration.

1.5.3.1 La situation des ingénieurs formés à l'étranger

La relève est un enjeu important pour la profession d'ingénieur. En effet, chaque année, 2000 ingénieurs sortent des écoles québécoises et 1300 ingénieurs arrivent de l'étranger. Les professionnels formés à l'étranger (PFÉ) déposent annuellement près de 30% des quelque 3000 demandes d'adhésion à l'Ordre. Toutefois, leur admission est plus complexe que celle des candidats québécois. Selon Bernard Cyr, ingénieur et chef de l'admission et des permis à l'Ordre, les PFÉ mettent en moyenne 2 ans à remplir les exigences et dans certains cas, les procédures n'aboutissent jamais (Sabourin, 2013). Le processus varie grandement selon le profil et l'origine du candidat et le cheminement des PFÉ provenant de pays ne faisant pas partie d'une entente est beaucoup plus laborieux.

De plus, les PFÉ ont plus de difficulté à décrocher un emploi que les Québécois. Entre 2004 et 2010, 452 d'entre eux sont toujours membres de l'Ordre et à peine 160 travaillent dans leur domaine. Le taux de chômage des PFÉ membres de l'Ordre est de 6,5% comparativement à 2,5% pour l'ensemble des membres (Sabourin, 2013).

Entre 2002 et 2010, 13 332 personnes titulaires de diplômes d'ingénieurs sont arrivées au Québec. Plusieurs ingénieurs formés à l'étranger travaillent d'abord comme techniciens même si les firmes québécoises vont directement les chercher dans leur pays (Paquin, 2012). D'après les chiffres de l'OIQ, environ 20% des demandes de permis de candidats formés à l'étranger proviennent de la France, 13% de la Roumanie, 19% de l'Algérie, de l'Égypte et du Liban, alors que 4% proviennent des États-Unis et 4% de la Colombie (Letarte, 2011). Le recrutement est effectué principalement dans les pays où on parle le français. 70% des ingénieurs formés à l'étranger se retrouvent dans 3 grands

domaines : 24% en génie civil, 24% en génie électrique et 23% en génie mécanique (ces données sont similaires à celle des ingénieurs formés au Québec) (Paquin, 2013).

1.5.3.2 La situation des médecins formés à l'étranger

Les données et l'analyse d'une étude qualitative effectuée entre 2009 et 2012 dont l'objectif était de documenter et de saisir les processus des trajectoires d'intégration professionnelle des médecins formés à l'étranger sur le marché du travail québécois montrent qu'ils sont affectés par un taux de chômage plus élevé que les natifs et qu'ils ont un accès plus limité à leur profession par rapport à d'autres groupes professionnels formés à l'étranger (Blain, Suarez-Herrera et Fortin, 2012). En effet, le taux de chômage des médecins nés au Canada est de 2% comparativement à 12% pour les médecins formés à l'étranger. De plus, ces derniers n'exercent leur profession que dans une proportion de 55%, alors qu'elle est de 90% pour leurs homologues natifs. Le tiers des médecins formés à l'étranger travaillent dans un secteur n'ayant aucun lien avec la santé (Boyd et Schellenberg, 2007). D'un point de vue de l'analyse dynamique des trajectoires, deux éléments ressortent : 1) les deux tiers des médecins formés à l'étranger ont occupé, à un moment, un emploi déqualifié par rapport à leur formation médicale initiale et pas nécessairement en lien avec la santé; 2) une grande précarité professionnelle caractérise les débuts professionnels de la majorité (contrats de courte durée, cumul études et emploi à temps partiel, incertitude durant la résidence en médecine, etc.) (Blain, Suarez-Herrera et Fortin, 2012).

D'après une enquête effectuée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)², les médecins formés à l'étranger seraient victimes de discrimination. Des candidats dont la compétence a été reconnue par le Collège des médecins du Québec sont recalés à l'étape ultime, soit le poste de résidence en milieu hospitalier. En 2007, 87 postes de résidences n'ont pas été pourvus au Québec tandis que 173 médecins formés à l'étranger attendaient pour ces postes. En 2010, ce sont 82 postes non-occupés lorsque plus de 200 médecins formés à l'étranger attendaient pour ces postes. Cette situation est paradoxale puisque le Québec fait face à une pénurie de

² Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Québec, *Victimes d'un traitement discriminatoire, les médecins formés à l'étranger n'ont pas un accès réel aux postes en résidence*, 16 novembre 2010.

médecins. En témoignent les deux millions de personnes n'ayant pas de médecin de famille, les délais d'attente dans les urgences, les délais pour être opéré, les régions manquant de médecins spécialistes, etc. Le Collège des médecins du Québec affirme n'avoir aucune autorité sur les universités, qui elles, relèvent du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS). Il pourrait toutefois faire pression, mais les universités ont leur propre juridiction et le Collège affirme ne pouvoir s'interposer. De leur côté, les facultés de médecine soutiennent leurs décisions d'intercaler certains médecins formés à l'étranger, car ces derniers n'ont pas pratiqué depuis très longtemps (environ 4 ans) et ont une « piètre » connaissance de la pratique médicale au Québec. Toutefois, la Commission a relevé des différences flagrantes entre les questions posées aux médecins formés à l'étranger et les médecins formés au Québec³. Cette discrimination engendre des coûts très élevés puisque le Québec ne peut se permettre d'écarter des professionnels, surtout en contexte de rareté, voire parfois, de pénurie de main-d'œuvre. D'après la Commission, les universités doivent cesser l'évaluation à « double mesure » et doivent assumer un accès réel à la résidence pour les médecins formés à l'étranger. De plus, la CDPDJ presse le MELS d'exiger des universités qu'elles pourvoient les postes vacants. Finalement, elle somme le Collège des médecins du Québec de voir à ce que les équivalences soient pleinement reconnues (Lachance, 2010).

1.6 Les objectifs et la question de recherche

À la lumière du contexte décrit plus haut et de la pertinence sociale du sujet, l'objectif de cette recherche est d'analyser le comportement et le rôle que jouent les ordres professionnels au Québec face à la reconnaissance des qualifications professionnelles et à l'intégration socioprofessionnelle des immigrants récents qualifiés. Nous tenterons d'analyser les facteurs qui expliquent qu'un ordre possède des règles plus ou moins flexibles quant au processus de reconnaissance des qualifications professionnelles. Plusieurs études montrent qu'une des difficultés majeures à l'intégration socioprofessionnelle des immigrants récents qualifiés concerne la reconnaissance des acquis et des compétences. Si plusieurs études analysent la question de la reconnaissance des qualifications en interrogeant les immigrants concernés, le point de vue des ordres

³ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Québec, *Victimes d'un traitement discriminatoire, les médecins formés à l'étranger n'ont pas un accès réel aux poste en résidence*, 16 novembre 2010.

professionnels eux-mêmes quant à la reconnaissance des qualifications professionnelles a rarement été abordé. Les pratiques et exigences des institutions reconnaissant les acquis et les compétences (les ordres professionnels) n'ont pas été évaluées afin de savoir si elles favorisent ou non l'intégration socioprofessionnelle des travailleurs qualifiés.

Leurs exigences et pratiques favorisent-elles l'intégration socioprofessionnelle des travailleurs immigrants qualifiés au sein des ordres professionnels? Ou au contraire, les marches à suivre adoptées par les ordres professionnels bloquent-elles l'accès aux travailleurs immigrants qualifiés?

Question de recherche : Comment les ordres professionnels influencent-ils la reconnaissance des qualifications professionnelles et ainsi l'intégration socioprofessionnelle des immigrants récents qualifiés au Québec?

CHAPITRE II – CADRE THÉORIQUE

2 Présentation

Notre objet, rappelons-le, est d'analyser le processus de RAC des ingénieurs et des médecins formés à l'étranger et ainsi mieux saisir le rôle des ordres professionnels dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés. Les données concernant la situation des ingénieurs et des médecins formés à l'étranger démontrent que ces derniers éprouvent des difficultés à exercer leur profession au Québec. Pour bâtir un ancrage théorique à notre analyse, nous utilisons une approche institutionnaliste pragmatiste reposant principalement sur les travaux de John R. Commons. Les concepts commonsiens seront mobilisés pour problématiser la réalité vécue par ces immigrants, c'est-à-dire une situation d'insécurité socioéconomique, en abordant la question de la reconnaissance des acquis et des compétences et ainsi de leur intégration socioprofessionnelle.

Pour bien saisir les liens qui existent entre les concepts commonsiens et l'objet de l'étude, il importe tout d'abord de justifier le choix de cette approche. Pour y parvenir, nous avons fait le choix de présenter brièvement deux autres théories et d'expliquer pourquoi nous les rejetons. Nous pourrions par la suite justifier de façon plus précise les raisons pour lesquelles le cadre théorique institutionnaliste de Commons s'avère davantage pertinent pour décrire, expliquer et analyser notre problématique. Par la suite un portrait global de cette approche ainsi qu'une définition des principaux concepts seront présentés. Finalement, une association de ces concepts avec les éléments présentés dans la recherche permettra de mieux comprendre la situation vécue par les ingénieurs et les médecins formés à l'étranger.

Plusieurs cadres théoriques peuvent être utilisés pour analyser la problématique de la recherche. Cependant deux cadres d'analyse ont souvent été mis en avant. La première est la théorie néoclassique et plus particulièrement une approche rationaliste cherchant un équilibre entre offre et demande de travail. La deuxième concerne un prolongement de la théorie néoclassique; l'approche du capital humain. Sans épiloguer sur les tenants et

aboutissants de ces théories, notre objectif est davantage de démontrer leurs limites à répondre à notre question de recherche.

2.1 La théorie néoclassique

Notre objectif dans ce paragraphe n'est pas de développer une analyse approfondie de l'approche néoclassique, mais de voir si elle serait cohérente avec le sujet que nous traitons. Globalement, la théorie néoclassique est une approche qui prône les libertés individuelles dans les comportements économiques. Elle est soutenue par la philosophie de l'individualisme méthodologique qui suggère que la rationalité collective est la somme algébrique des rationalités individuelles (Bénicourt et Guerrien, 2008). Au plan du marché du travail, l'analyse néoclassique repose souvent sur une approche quantitative fondée sur la recherche de l'équilibre entre l'offre de travail et la demande de travail, ignorant ainsi les hétérogénéités et les diversités de la main-d'œuvre, les spécificités régionales et sectorielles de l'emploi et l'importance des contextes sociétaux sur les questions relatives à l'étude du travail et de l'emploi.

Une analyse de type néoclassique serait réductrice pour traiter cette problématique pour au moins quatre raisons. Premièrement, la question de la reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes qualifiées est analysée en confrontant les besoins de médecins ou d'ingénieurs dans le système professionnel (demande de travail) et le nombre de médecins et d'ingénieurs formés à l'étranger, admis au Québec (offre de travail). Or, les statistiques sur l'intégration des médecins immigrants montrent que les « conditions du marché » ne sont pas assurées. Puisqu'une pénurie de main-d'œuvre touche ces deux professions, les PFÉ devraient selon cette théorie avoir de la facilité à intégrer le marché du travail et d'obtenir un emploi qui correspond à leur formation et à leur expérience de travail. Deuxièmement, ces analyses (néoclassiques) étudient la question de la RAC comme un état et non pas comme un processus qui commence avant même l'arrivée des personnes immigrantes sur le sol québécois, donc d'une façon statique plutôt qu'évolutive. Troisièmement, comme nous l'avons mentionné, les analyses de fondement néoclassique s'intéressent prioritairement aux coûts financiers du processus de la reconnaissance, ignorant les relations sociales qui s'établissent entre les différents acteurs concernés par ce même processus. Finalement, la théorie néoclassique

stipule que le marché favorise la circulation de l'information, c'est-à-dire, un marché où l'information circule librement et est disponible pour l'ensemble des agents économiques. Toutefois, il est possible de constater que les professionnels formés à l'étranger n'ont pas la possibilité de s'assurer une connaissance parfaite concernant le processus de RAC et leur intégration socioprofessionnelle sur le marché du travail québécois. Ces derniers sont confrontés à une multitude d'obstacles qui nuisent à la libre circulation de l'information (Tremblay, 2004).

2.2 La théorie du capital humain

La théorie du capital humain stipule, globalement, que l'investissement de l'individu dans la formation initiale et continue lui permet d'améliorer ses conditions futures d'emploi et de salaires. Empressons-nous de noter que cette théorie découle de l'approche néoclassique. Elle met en relief la vision utilitariste de la formation et du rendement pécuniaire de celle-ci. Cependant, l'utilisation de la théorie du capital humain pour l'analyse de notre problématique serait également simpliste puisque celle-ci renvoie au fait que l'individu « investit » en capital humain afin d'accroître sa productivité au travail et, en conséquence, son salaire (Tremblay, 2004). En effet, selon cette théorie, les salaires sont fonction du « capital humain » accumulé par les travailleurs, ou des investissements qu'ils ont faits pour accroître leurs compétences et leurs qualifications (Becker, 1964). Le but premier de ces « investissements » est de s'assurer des revenus futurs à la fois de nature pécuniaire ou non pécuniaire (statut social lié à l'emploi). Autrement dit, plus une personne investit dans son capital humain (études, formations, expériences de travail) et plus elle aura de la facilité à trouver un travail à la hauteur de ses compétences et ainsi obtenir un meilleur salaire. Cette théorie ne tient pas puisqu'il existe des inégalités de rémunération et d'accès à une profession entre des gens d'origine ethnique différente, mais ayant des investissements en capital humain similaires.

2.3 La théorie institutionnaliste de John R. Commons

L'approche institutionnaliste propose une conception de l'économie qui inclut largement le social; l'économie est appréhendée comme un « fait réel de société » historique et évolutif (Gislain, 2003). Son champ de recherche est l'étude des problèmes liés au travail (Bazzoli, 2000a; Kaufman, 1993, 2003; Kochan, 1993a). Commons situe

les règles et leurs négociations au cœur des relations économiques (Bazzoli, 2000a). Ses préoccupations sont principalement orientées vers les « bonnes pratiques » en relation de travail, à la démocratie industrielle, au rôle de l'État, au droit du travail, au syndicalisme, à la participation et au traitement équitable des salariés (Hallée, 2012). De plus, cette approche est réaliste et non idéaliste du monde et de la société (Klein, 1993). Elle inclut la discipline économique dont l'intérêt est non seulement porté vers les processus interactifs et dynamiques entre les agents économiques, mais entre ces mêmes agents et leurs sociétés d'appartenance (Klein, 1993). Son attention est portée à l'interdépendance de l'humain avec son environnement (pragmatisme) et s'intéresse aussi à « [l']agent économique [comme] un agent social dont les jugements et les actions individuelles sont un produit émergent de l'interaction avec les autres » (Tool, 1994).

L'institutionnalisme de Commons s'inspire notamment de la philosophie pragmatiste puisqu'il adopte un processus de production de connaissance axé sur l'activité humaine et l'expérimentation (Bazzoli, 2000b; Gislain 2003a, 2004; Tool, 1994). De plus, ses recherches sont orientées vers la résolution des problèmes économiques réels qui lui semblent les plus importants à régler » (Morel, 1996). Il privilégie surtout la compréhension causale et non la prédiction, et conçoit l'agent économique comme un agent social dont « les jugements et les actions sont un produit qui émerge de l'interaction avec les autres » (Tool, 1994). Commons intègre un autre aspect de la philosophie pragmatiste cette fois lié à la méthode scientifique, soit une démarche abductive, c'est-à-dire « une méthode de circularité autocorrective entre déduction et induction qui rend possible l'expérimentation d'hypothèses et la création de nouvelles, plus pertinentes et conformes à l'expérience observée » (Hallée, 2012).

L'opérationnalité instrumentale des concepts commonsiens se veut adéquate pour l'analyse du monde du travail et des nouveaux mouvements sociaux. « Une idée-hypothèse [permet] de résoudre un problème, d'éclairer une situation douteuse, de franchir un obstacle » (Deledalle, 1995).

« L'individu est un être ayant développé dans son processus de construction individuel et social un *modus vivendi* de pensée et d'action adéquat à son adaptation aux

conditions réelles de survie matérielle et sociale » (Gislain, 2003b). « L'acteur pense et agit de façon conforme avec ce qu'il lui semble à lui et/ou est corroboré par autrui être les modes de penser et d'agir les plus adéquates à ce qu'il peut s'attendre de son environnement maintenant et dans le futur » (Gislain, 2003b). « L'acteur vit selon les modalités du monde mental construit personnellement (apprentissage, expérimentation, résolution de problème, enquête abductive, etc.) en interaction sociale (validation, légitimation, justification, sanction, etc.) et socialement disponible (information, éducation, etc.) qui structure un ensemble de pensées et d'actions possibles pour lui » (Gislain, 2003b).

2.4 Concepts commonsiens

Le cadre théorique institutionnaliste de John R. Commons est très complexe et comporte plusieurs concepts qui permettent de comprendre et d'analyser le monde qui nous entoure. Toutefois, dans l'exercice de ce travail, nous traiterons seulement des concepts que nous avons mobilisés pour analyser le rôle des ordres professionnels dans l'intégration socioprofessionnelle des professionnels formés à l'étranger. Chacun des concepts choisis seront expliqués et ensuite appliqués à notre sujet d'étude.

2.4.1 Institution

Les acteurs vivant dans le monde du travail sont régis par des « institutions » contrôlant leurs activités, c'est-à-dire des modes de pensée et d'actions requis ou permis dans un monde du travail plus ou moins organisé (Gislain, 2003b). L'institutionnalisme de Commons est une théorie de l'action collective qui met au premier plan le rôle des institutions. En effet, les institutions « sont la source d'une régulation qui permet à un ordre temporaire d'exister dans un système complexe » (Bazzoli et Dutraive, 2006). Dans cette approche théorique, l'*institution* est le concept qui comprend tous les autres concepts et qui décrit l'évolution économique comme le résultat de l'interaction entre l'action collective et l'action individuelle (Morel, 1996) ou, pour reprendre la définition de Commons (1959), l'*institution* est « l'Action collective en contrôle de l'Action individuelle ». De plus, Commons affirme que l'action collective est plus que le contrôle de l'action individuelle. En effet, elle peut « à la fois restreindre, libérer ou accroître l'action individuelle » (Commons, 1959). Ainsi, en plus d'être une contrainte au champ

d'action des individus, l'action collective peut également libérer l'action individuelle « de la coercition, de la contrainte, de la discrimination », (Commons, 1959) exercées par les autres imposant des restrictions qui empêchent que ces dimensions se produisent. L'action collective peut aussi prolonger l'action individuelle au-delà de ce que l'individu peut faire lui-même (Hallée, 2013). En combinant alors l'analyse de l'action individuelle et celle de l'action collective, l'institutionnalisme permet de comprendre la situation vécue par les professionnels formés à l'étranger en interaction avec l'action collective des *intitutions*.

Contrairement à l'approche néoclassique dans laquelle l'individu est qualifié d'agent économique, pour Commons, l'individu est un *esprit institutionnalisé* et ne peut être compris qu'à travers le comportement du tout social (Mead, 1963). Par *esprit institutionnalisé*, cette approche stipule que les standards évaluatifs utilisés par l'individu pour guider sa conduite sont induits de son processus d'adaptation aux pratiques établies à l'intérieur de son groupe d'appartenance (Albert et Ramstad, 1997; Ramstad 1998). De plus, l'individu acquiert non seulement les règles collectives du processus de vie commune, mais participe également à leur élaboration. L'*institution* est aussi en perpétuelle évolution selon la volonté humaine en action (Commons, 1959), elle « varie sous l'effet des conflits qu'elle suscite entre les acteurs » (Gillard, 2001).

L'*institution* peut prendre différentes formes, « [elle] va de la coutume inorganisée aux nombreuses formes complexes d'organisation en fonctionnement (famille, entreprise, syndicat, etc.) » (Commons, 1931). Elle correspond à un continuum allant de la *coutume* au *groupe actif* (*going concern*). La *coutume* est la forme universelle de l'*institution* ou l'institution dans sa forme informelle et est le produit de la répétition de pratiques qui conditionnent les habitudes individuelles via l'apprentissage. Le *groupe actif*, quant à lui, est l'unité de l'*action collective* qui exerce une régulation structurelle des interactions individuelles, il vient compléter la coutume et est la forme organisée et formelle de l'*institution* (État, entreprise, association, etc.) (Hedoin, 2005).

2.4.2 Groupe actif (Going concern)

Comme il a été mentionné précédemment, le *groupe actif* est l'*institution* sous sa forme organisée. De plus, Commons conçoit l'économie comme « une myriade de [*groupes actifs*] rattachés ensemble de façon interne et externe par un complexe système de règles opérantes gouvernant leurs interactions » (Chamberlain, 1964).

L'ordre professionnel est un groupe actif par sa structure organisée et en mouvement. Ce qui assure sa cohérence, c'est l'ensemble des règles spécifiques à l'ordre qui résultent des interactions entre ses membres. Le principe commun à toute organisation qui survit c'est sa capacité à faire évoluer ses règles pour s'adapter aux transformations internes. Considérant que l'ordre n'est pas isolé de son environnement, il doit aussi s'adapter aux changements de l'environnement, c'est-à-dire aux nouvelles conditions imposées de l'extérieur qu'il doit prendre en compte. Il doit également s'adapter aux groupes auxquels il doit se soumettre, à l'évolution des mentalités et aux prescriptions législatives. Le gouvernement, avec sa politique d'immigration, favorise l'immigration de professionnels qualifiés dans le but de combler la pénurie de main-d'œuvre dans certaines professions. De leur côté, les ordres professionnels ont comme rôle d'évaluer les titres et l'expérience de ces professionnels formés à l'étranger dans le but d'accomplir sa mission première, soit la protection du public. De ce fait, les ordres professionnels doivent s'ajuster en fonction des candidats déposant des demandes d'admission aux ordres et revoir ses pratiques d'évaluation.

Les ordres professionnels sont le produit de l'évolution historique. Ils ont acquis un statut de personnes légales. Selon l'approche institutionnaliste, c'est par le biais de l'État que s'articulent la souveraineté organisationnelle et le privilège de gouvernance. La prise en charge des règles qui permettent d'assurer la protection du public et par le fait même qui constituent le processus de reconnaissance des acquis et des compétences se fait par l'ordre professionnel selon les règles contenues dans le *Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme ou de formation pour la délivrance d'un permis l'Ordre des ingénieurs du Québec* et le *Règlement sur les conditions et modalités de délivrance du permis et des certificats de spécialiste du Collège des médecins du Québec*. L'OIQ et le CMQ sont alors des *groupes actifs* qui par les étapes liées au processus de reconnaissance

des acquis et des compétences, ou au sens de Commons, par des *règles opérantes*, dictent les comportements à adopter par les individus.

Dans l'approche institutionnaliste de Commons, le droit joue un rôle primordial dans la transformation des institutions économiques puisqu'il prend en considération le changement des rapports de pouvoir entre les groupes sociaux et l'intégration de nouveaux groupes dans les pratiques économiques (Commons, 1959). Pour cette raison, le Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance est considéré comme un *groupe actif juridique*. En effet, ce dernier est appelé à intervenir et est un opérateur qui possède le pouvoir d'autoriser des changements importants concernant la régulation effective de l'ordre et les relations entre les individus. Cela permet un alignement sur les meilleures pratiques connues du monde du travail (Gislain, 2003b).

2.4.2.1 Sous-groupe actif (Sous-going concern)

En nous inspirant de la thèse de M. Yves Hallée, nous avons pris la décision d'utiliser le concept de *sous-groupe actif* pour analyser et rendre compte du rôle des comités responsables de la RAC dans chacun des ordres à l'étude : le Comité des examinateurs pour l'OIQ et le Comité à l'admission pour le CMQ. Il est toutefois important de mentionner que ce concept n'existe pas chez Commons (Hallée, 2011). Le terme « sous » a été ajouté pour signifier que le comité est dépendant à l'égard de l'Ordre professionnel dans la mesure où l'action régulatrice du comité doit non seulement être conjuguée à la volonté des parties responsables de la RAC, mais aussi à la nécessité de considérer que l'examen des demandes ne se fait pas sans contact avec le monde extérieur. Dans sa tâche, le comité doit forcément prendre en considération les renseignements qui lui proviennent de l'Ordre et de manière plus large, de l'Office des professions en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles. Dans les faits, ces comités ne représentent pas une figure formelle d'autorité puisqu'ils ont comme fonction de faire des recommandations auprès du Conseil d'administration. Ils ne peuvent donc pas répondre pleinement au concept de *groupe actif*, mais forment tout de même un groupe formellement constitué avec une structure et des *règles opérantes de conduite* spécifiques qui découlent de leur action collective.

2.4.3 Règles opérantes de conduite

Les actions individuelles sont contrôlées par les *règles opérantes de conduite* constitutives de l'action collective (Gislain, 2003b). En effet, l'action collective est un processus social d'imposition de règles de conduite où le « collectif » exerce son influence et son pouvoir sur l'action individuelle (Morel, 2000). Les règles sont des limites aux relations et aux comportements économiques des individus et le moyen par lequel l'action collective contrôle l'action individuelle (Commons, 1959). La plupart de ces règles sont ultimement autorisées par les individus investis de l'autorité d'exercer le pouvoir, les figures d'autorité ou l'instance qui a l'autorité de dire la règle (Commons, 1959). Les institutions constituent les règles du jeu permettant aux individus de sécuriser leurs anticipations quant aux actions que les autres individus entreprendront. Les acteurs individuels sont socialement construits pour agir selon des *règles opérantes de conduite*, ce sont des « citoyens » d'une société en devenir dont les actions sont « sous contrôle » de l'action collective spécifique à cette société (Atkinson et Reed, 1992). Ces acteurs sont alors contraints et/ou libérés par des règles coutumières et des règles des différents *groupes actifs* dont ils sont membres (État, société, entreprise privée, etc.) (Bazzoli et Dutraive, 2006).

Dans notre cas, les acteurs principaux qui définissent ces règles sont l'OIQ et le CMQ. En effet, les ordres professionnels ont comme responsabilité d'évaluer les titres et la formation des candidats qui veulent exercer leur profession et dont la mission est de protéger le public. Ceci dit, ces ordres exigent un nombre de critères et de règles strictes, pour la plupart formelles, définissant les étapes de la reconnaissance des acquis et des compétences des professionnels formés à l'étranger. Ces règles sont suffisamment rigides pour répondre aux conditions de sécurité publique. Les règles dictées par l'OIQ et le CMQ « contrôlent » (guident) une collectivité, organisée socialement, dans laquelle l'action individuelle des membres, les professionnels formés à l'étranger, est contrôlée par un même ensemble de *règles opérantes de conduite*. Les PFÉ appréhendent ces *règles opérantes de conduite* puisqu'elles structurent fortement leur *futurité significative commune*, et participent de façon significative à déterminer leur *statut de sécurité / vulnérabilité*. (Gislain, 2003b). Nous reviendrons plus loin sur le concept commonsien de *futurité*. Les *règles opérantes de conduite* correspondent donc aux critères d'évaluation

de la RAC, aux différentes étapes du processus et ces dernières contrôlent grandement l'action individuelle, c'est-à-dire l'action des PFÉ.

2.4.4 Transaction

La *transaction* est l'unité d'analyse de base de l'approche institutionnaliste de Commons (Commons, 1959). Dans son approche, il a élaboré une trilogie des transactions, par lesquelles les actions, plus ou moins sous contrôle de l'action collective, permettront de définir les *règles opérantes de conduite* dans les *going concerns*. Les trois types de transaction développés par Commons sont la *transaction de marchandage*, la *transaction de direction* et la *transaction de répartition* (Commons, 1959). Toutes les transactions comprennent un certain nombre de caractéristiques : elles portent sur un objet spécifique, elles comportent des principes, des statuts légaux et économiques ainsi que des relations qui les particularisent. S'ajoute à ces caractéristiques une dimension temporelle définie sous forme de séquence dans la réalité et dans l'analyse : une phase négociationnelle, une phase transactionnelle et une phase administrative.

2.4.4.1 Transaction de répartition

Pour Commons, il existe dans toute forme de société un principe de souveraineté qui assure la gouvernance et un statut de citoyenneté pour les membres du *groupe actif* (Gislain, 2003). La souveraineté appartient aux pouvoirs publics et ces autorités agissent comme donneurs d'ordres aux membres des *groupes actifs* économiques. C'est dans la *transaction de répartition* où s'entretiennent les relations entre un individu et un collectif « souverain », où il y a une asymétrie entre une entité collective (supérieur) et des individus (inférieurs). En effet, cette transaction concerne la redistribution de la richesse entre parties en situation d'inégalité économique, mais en position d'égalité en droit (Commons, 1959). C'est également dans ce type de transaction où l'on recherche la création d'un ordre et là où sont créées les *règles opérantes de conduite* par les *institutions* pour gérer les conflits d'intérêt. Il est nécessaire d'ajouter qu'entre la gouvernance souveraine de l'employeur et celle des autorités publiques se trouve toute une panoplie d'instances intermédiaires souveraines dans ce domaine, ayant plus ou moins d'impact sur la transaction de répartition selon leur degré de légitimité auprès des pouvoirs publics (Gislain, 2003b).

La transaction de répartition est fortement instituée puisque les *règles opérantes de conduite* qui la composent structurent et contrôlent l'action individuelle. Ces règles participent également à déterminer le statut économique des *trans-acteurs*. Les statuts économiques sont « les anticipations en fonction desquelles chacun vis-à-vis des autres oriente son comportement économique » (Common, 1934). Les relations entre les positions économiques occupées par les individus sont corrélatives et réciproques (Morel, 2003). Ces statuts correspondent à quatre types de relations sociales, se déclinant en termes de droits et de devoirs : le premier couple de statut économique est celui de *sécurité/conformité* et le deuxième celui de *liberté/vulnérabilité*. La première paire est lorsque l'action collective institue, pour l'acteur à protéger, une position de sécurité d'anticipations en requérant des autres positions d'acteurs qu'elles se conforment aux anticipations de l'acteur protégé. Dans la transaction de répartition, le statut de sécurité correspond à l'institution d'un pouvoir exercé par l'autorité en place, et, corrélativement, d'une responsabilité pour l'acteur concerné. La deuxième paire est lorsque l'acteur en pouvoir a la liberté d'agir comme bon lui semble et que l'acteur en position vulnérable subit la perte ou le gain consécutif à l'exercice, par le premier, de sa liberté (Commons, 1934). De ces statuts découlent des droits et de devoirs. Le concept économique de *sécurité* élaboré par Commons s'intègre à la problématique des *droits* et des *devoirs* par lesquels sont institués les *statuts économiques*. Les *droits* et les *devoirs* établis par l'action collective viennent des *règles opérantes*, qui définissent ce que les individus sont convenus de faire les uns vis-à-vis des autres et de la collectivité, et qui sont institués dans le cadre des *relations sociales*. Ce sont ces relations sociales qui définissent les *statuts économiques*, c'est-à-dire les « positions économiques » occupées par les individus dans les transactions (Morel, 2003).

L'acteur principal qui définit les conditions pour la reconnaissance des acquis et des compétences est l'Ordre des ingénieurs du Québec et le Collège des médecins. En effet, ces Ordres (plus précisément les comités) ont comme responsabilité d'évaluer les titres et la formation des candidats qui veulent exercer leur profession et dont la mission est d'assurer la protection du public. Ces acteurs jouent un rôle de taille dans la transaction de répartition puisque dans ce type de transaction « l'action collective s'y manifeste de façon particulière prégnante du fait même que nombre de règles opérantes

de conduite qui contrôlent l'action individuelle des trans-acteurs échappent à ces derniers, s'imposent à eux comme des contraintes d'autant plus fortes qu'elles relèvent d'une souveraineté éloignée de leur pouvoir d'action stratégique » (Gislain 2003b).

Les ingénieurs et les médecins formés à l'étranger se trouvent dans une position de vulnérabilité et de non-droit à l'égard des ordres en question, qui eux, se trouvent dans une position de liberté et de non-devoir à l'égard des ces immigrants. Ce statut économique de liberté/vulnérabilité se produit dans une « situation où l'appui de l'action collective est refusé à un acteur en position vulnérable, donnant ainsi à un acteur en position de pouvoir la liberté d'agir comme bon lui semble, le premier subissant la perte ou le gain consécutif à l'exercice de cette liberté » (Morel, 2000). Puisque les ingénieurs et les médecins formés à l'étranger ne peuvent exercer leur profession tant et aussi longtemps qu'ils n'ont pas franchi toutes les étapes du processus de reconnaissance des acquis et des compétences imposée par le Ordres et que ces derniers ont entre les mains le pouvoir de décision finale sur cette reconnaissance (ou non-reconnaissance), ces immigrants qualifiés ne peuvent alors s'assurer d'une possible *sécurité économique*.

« Commons établit une correspondance entre, d'une part, les options que l'action collective offre à l'action individuelle et le type de règles opérantes qui les traduisent et d'autre part, les *statuts économiques* et les *relations sociales de droit et de devoir* qui s'établissent entre les individus » (Morel, 1996). « En définissant des droits, en plaçant des limites à la volonté individuelle, en spécifiant des champs d'exercice régulés de la liberté, les institutions rendent prévisibles les comportements des autres et contiennent temporairement les conflits » (Corei, 1995).

2.4.5 Futurité / Valeur raisonnable

« L'institution trouve une bonne part de sa pertinence dans le fait d'intégrer une dimension de l'activité humaine en société : l'inscription dans une « futurité socialement construite, dans un à-venir qui est structuré collectivement, une sorte de devenir commun plus ou moins sécurisé pour chacun » (Gislain, 2003b). L'individu cherche à maximiser la sécurité de ses anticipations. Le concept de *futurité* est central pour la compréhension des conduites humaines. « Les hommes vivent dans le futur, mais agissent dans le présent [...] puisque la volonté humaine agit maintenant pour des résultats futurs » (Commons,

1959). Ainsi, ce n'est plus le passé, mais le futur qui détermine l'action et indique que l'individu cherche la sécurité de ses anticipations (Hedoin, 2005). C'est une projection dans le futur tel que se le présentent actuellement les acteurs agissant, sous la forme de règles de conduite actuellement envisageables et relativement sûres pour ce futur toujours incertain, car non prévisible.

Nous supposons qu'un professionnel formé à l'étranger aura comme premier réflexe avant de prendre la décision de venir s'installer au Québec, de s'informer à propos du processus de RAC afin d'exercer sa profession. Selon l'accessibilité et la transparence des informations, le PFÉ peut soit décider de venir pratiquer ou non au Québec. S'il constate que le processus de RAC semble complexe et coûteux ou en terme communien les *règles opérantes de conduite* semblent contraignantes, il risque de reconsidérer ses choix puisqu'il cherche d'abord à sécuriser ses anticipations.

Sachant que le Québec favorise l'immigration économique et plus précisément l'immigration de personnes qualifiées dans le but premier de diminuer les problèmes liés à la pénurie de main-d'œuvre dans certaines professions, on pourrait croire que des mécanismes simples et rapides soient mis en place pour évaluer efficacement les acquis et les compétences des professionnels formés à l'étranger. Le PFÉ pourrait alors prendre la décision de s'installer au Québec.

Un des aspects de la réalité de la construction du fait salarial est celui de l'intégration (exclusion) sociale du (non) salarié de par son inscription ou non dans une transaction de répartition salariale. Puisque les ingénieurs et les médecins formés à l'étranger ne peuvent exercer leur profession sans avoir franchi toutes les étapes du processus de reconnaissance des acquis et des compétences imposées par l'Ordre des ingénieurs du Québec et le Collège des médecins du Québec, ils se retrouvent alors dans une situation d'« exclusion sociale du non-salarié ». « Une bonne part de la sécurité de la « condition salariale, et en conséquence de l'inclusion sociale, réside dans la possibilité pour les travailleurs de s'inscrire dans une *futurité significative commune* structurée par une transaction de répartition salariale dont l'autorité souveraine de gouvernance lui assure un avenir envisageable, un avenir sécurisé par une couverture sociale et une garantie de revenu » (Gislain, 2003b).

Le principe de *futurité* s'exprime le plus dans la transaction de répartition puisque c'est dans ce type de transaction où se négocie la mise en place de nouvelles règles en procédant à des anticipations sur les événements futurs en s'appuyant sur le critère de valeur raisonnable. En effet,

La société doit en permanence aspirer à réformer ses institutions en prenant pour modèle la situation qui correspond au meilleur arrangement réellement atteint dans la réalité, à une étape historique donnée au développement d'une société [(idéalisme pragmatiste)]. [...] La problématique du raisonnable trouve un support privilégié dans la transaction de répartition. [...] L'institutionnalisme commonsien légitime l'intervention de la puissance publique, de l'« État », pour imposer et faire respecter les règles qui pacifieront les conflits d'intérêt [...] (Morel, 2003).

Dans notre cas, le Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles a été créé dans le but d'examiner les plaintes en matière de reconnaissance et aussi dans le but de vérifier les mécanismes mis en place par les ordres professionnels pour évaluer les qualifications professionnelles des PFÉ. Le Commissaire agit alors comme une « instance publique » qui fait respecter les règles et qui sert à limiter les conflits entre les différents *trans-acteurs*.

2.5 Modèle d'analyse

La prochaine figure présente le modèle d'analyse que nous avons utilisé pour opérationnaliser notre problématique à partir de concepts de la théorie institutionnaliste de Commons.

Le modèle se construit à partir du concept central de Commons, l'*institution*, et plus précisément à partir de sa définition, soit « l'Action collective en contrôle de l'Action individuelle ». Dans ce modèle, l'*action collective* correspond aux ordres professionnels considérés comme des *groupes actifs* puisqu'ils sont un type d'organisations structurées qui évoluent dans la société. À travers les *règles opérantes de conduite*, soient les règles qui correspondent au processus de reconnaissance des acquis et des compétences, l'*action collective* (les ordres professionnels) contrôlent fortement l'*action individuelle* (les professionnels formés à l'étranger).

Il est important d'ajouter que ce n'est pas seulement l'*action collective* qui influence l'*action individuelle*. Ce sont effectivement les ordres professionnels qui dictent les règles concernant la RAC, mais les caractéristiques sociodémographiques des

professionnels formés à l'étranger influencent également les règles, c'est-à-dire que ces règles seront différentes selon les caractéristiques des professionnels formés à l'étranger.

Les ordres professionnels (*l'action collective*) a comme fonction d'évaluer, à partir des règles bien établies, les compétences, l'expérience et la formation des professionnels formés à l'étranger. De leur côté, les professionnels formés à l'étranger (*l'action individuelle*) ont comme objectif de se faire reconnaître leurs compétences, leur expérience et leur formation dans le but ultime d'intégrer le marché du travail dans une profession correspondant à leurs attentes et en lien avec leur formation et leur expérience.

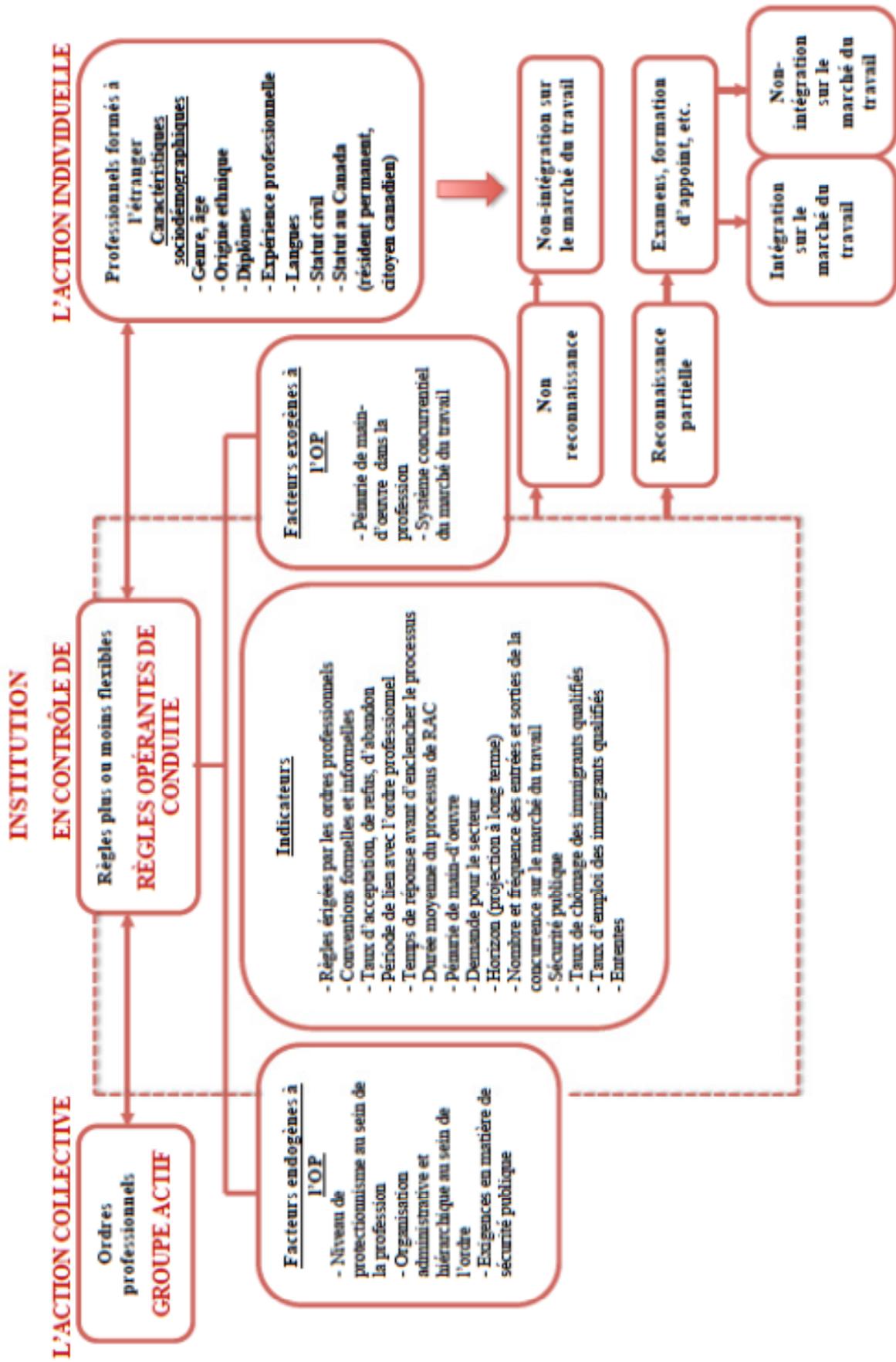
Puisque l'objectif principal de notre recherche est d'évaluer et d'analyser le rôle et le comportement des ordres professionnels dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés à travers le processus de RAC, il nous fallait des indicateurs nous permettant d'évaluer la rigidité / flexibilité des règles. Plusieurs facteurs peuvent influencer les règles, des facteurs endogènes à l'ordre et des facteurs exogènes à l'ordre. C'est à partir de ces facteurs que nous avons pu dresser la liste de plusieurs indicateurs (voir le modèle d'analyse à la figure 4) qui nous permettront d'analyser le rôle les ordres professionnels dans l'intégration socioprofessionnelle des PFÉ.

D'une part, une reconnaissance partielle implique pour les PFÉ de réussir des examens et/ou des formations d'appoint pour ensuite intégrer ou non le marché du travail. Effectivement, même après avoir fait reconnaître ses acquis et ses compétences par l'ordre, un immigrant n'intégrera pas nécessairement le marché du travail. Dans le cas des ingénieurs, les PFÉ ont plus de difficulté à décrocher un emploi que leurs confrères québécois. Selon des données de l'organisme Clef pour l'intégration au travail des immigrants (CITIM), sur les quelques 800 personnes accompagnées par cet organisme dans leurs démarches d'admission entre 2004 et 2010, 452 sont toujours membres de l'Ordre et à peine 160 travaillent dans leur domaine (Sabourin, 2013). Dans le cas des médecins, les immigrants dont les acquis et les compétences ont été reconnus par le CMQ sont recalés à l'étape ultime, soit le poste de résidence en milieu hospitalier. En 2010, 82 postes de résidence sont non occupés lorsque plus de 200 médecins formés à l'étranger attendaient pour ces postes. D'autre part, une non-reconnaissance implique directement une non-intégration sur le marché du travail, puisque pour pratiquer une profession

réglementée au Québec, il est obligatoire d'être membre de l'ordre professionnel correspondant à la profession.

Il est important d'ajouter qu'il n'y a pas seulement les ordres professionnels qui peuvent influencer l'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés. Des organismes gouvernementaux, communautaires, les universités ou autres organisations peuvent également avoir des répercussions dans le processus de RAC. Toutefois, dans le cadre de cette recherche nous avons choisi de nous attarder au rôle que jouent les ordres professionnels.

FIGURE 4
Modèle d'analyse de la reconnaissance des compétences et intégration socioprofessionnelle des immigrants récents qualifiés au Québec dans les professions réglementées.



CHAPITRE III– MÉTHODOLOGIE

3 Présentation

Notre étude reposera sur une méthodologie à trois dimensions. Il sera tout d'abord question d'une étude historique des ordres concernés. Par la suite, une description des sites Web sera exposée et l'information recueillie sera divisée comme suit : les objectifs prioritaires de l'ordre, les critères d'évaluation de la RAC, les acteurs impliqués et les atouts et autres informations. Finalement, nous ajouterons une dimension complémentaire afin de répondre à notre question de recherche, soit l'analyse d'entrevues réalisées dans le cadre d'un projet portant sur l'intégration sociale et professionnelle des immigrants récents au Québec, financé par l'Alliance de Recherche Universités-Communautés (ARUC- Innovations sociales). À l'annexe 3, le guide d'entrevue de ce projet est présenté et nous avons ciblé trois entrevues d'ingénieurs et deux entrevues de médecins formés à l'étranger. Les questions relatives au processus de RAC ainsi qu'à l'intégration des immigrants dans la profession ont été choisies pour enrichir et mieux répondre à la question de recherche. Par ailleurs, il aurait été bénéfique d'obtenir des entrevues avec des représentants des ordres choisis, mais nos tentatives ont échoué. Les ordres nous réfèrent constamment aux rapports annuels des ordres, aux informations disponibles sur les sites des ordres, le site du Conseil Interprofessionnel du Québec et le site de l'Office des Professions du Québec.

Dans ce chapitre, il sera question de la méthodologie utilisée dans le cadre de cette recherche, soit l'étude de cas. Une description de l'étude de cas permettra tout d'abord de justifier ce choix. Par la suite, une présentation des cas à l'étude, de la question de recherche et des hypothèses seront arborés et donneront un aperçu des étapes effectuées pour répondre à la question de recherche et ainsi vérifier les hypothèses proposées.

3.1 Démarche qualitative : l'étude de cas

La stratégie utilisée dans le cadre de ce projet de recherche est une approche qualitative puisque le but principal de ce type d'approche est de comprendre et d'expliquer comment et pourquoi certaines institutions ou organisations sont formées

d'une telle façon (Whitfield et Strauss, 1998). Puisque l'objectif global de notre recherche est de comprendre et d'analyser le rôle des ordres professionnels dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés, le choix d'une telle démarche correspond au caractère exploratoire de cette étude. À cet égard, l'étude de cas s'avère être une méthode de recherche pertinente. Avant même de justifier l'utilisation de cette méthode de recherche, il importe de définir ce qu'est une étude de cas. Par la suite, une présentation des forces, des limites de l'étude de cas ainsi que des stratégies utilisées pour contrer les limites sera exposée.

Plusieurs auteurs se sont penchés sur la définition de l'étude de cas, mais un des éléments qui revient le plus souvent concerne le contexte. En effet, cette stratégie de recherche est utilisée pour étudier un ou plusieurs phénomènes sociaux sélectionnés, et pour comprendre ou expliquer le phénomène en le plaçant dans son contexte plus large. Pour comprendre le phénomène dans son contexte, un éventail de données doit être collecté et analysé (Kitay et Callus, 1998). Ces informations permettent une compréhension profonde des phénomènes, des processus les composant et des acteurs y prenant part (Gagnon, 2012). Un autre point central de l'étude de cas concerne le sujet des décisions puisqu'elle tente d'éclairer une décision ou un ensemble de décisions : pourquoi ont-elles été prises, comment ont-elles été mises en œuvre et avec quels résultats (Schramm, 1971). En résumé, Yin (1984) propose une définition regroupant les principales caractéristiques d'une étude de cas : « l'étude de cas est une recherche empirique qui étudie un phénomène contemporain dans son contexte réel; lorsque les frontières entre phénomène et contexte ne sont pas clairement évidentes; et dans laquelle de multiples sources de données sont utilisées ». Selon ce même auteur, les études de cas se prêtent mieux à répondre à des questions « comment » et « pourquoi ». Elles sont plus appropriées pour examiner les processus par lesquels les événements se déroulent et pour explorer les relations causales. De plus, elles sont particulièrement bien adaptées à des recherches portant sur les motifs, les relations de pouvoir ou les procédés qui impliquent la compréhension des interactions sociales complexes (Yin, 1994).

Les études de cas ont été un important dispositif utilisé par les premiers institutionnalistes aux États-Unis. La popularité actuelle des études de cas reflète le

caractère multidisciplinaire de la recherche en relations industrielles. Elle se manifeste par le désir des chercheurs de fournir des explications et de comprendre des phénomènes sociaux complexes pour lesquels les études de cas sont particulièrement bien adaptées. En effet, les relations industrielles ne traitent pas simplement avec des faits « objectifs », mais avec des valeurs et des perceptions et exigent donc des méthodes qui sont en mesure d'accéder à une gamme de sources d'informations et ainsi à donner un sens aux éléments subjectifs de la vie sociale et économique (Kitay et Callus, 1998).

La démarche méthodologique pour la recherche étant définie, il importe maintenant de justifier pourquoi cette approche qualitative s'avère adéquate pour rendre compte du sujet de recherche proposé. Tout d'abord, l'essence même de l'objet d'étude, c'est-à-dire le rôle des ordres professionnels dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés au Québec, nous pousse à sélectionner l'étude de cas comme approche à privilégier puisque cette dernière vise précisément à illustrer de manière approfondie des phénomènes encore peu explorés. De plus, puisque le rôle des ordres professionnels ne peut être saisi indépendamment du contexte particulier dans lequel il évolue et puisqu'il existe un grand nombre d'acteurs au sein de cette problématique, l'étude de cas se révèle des plus utiles étant donné qu'elle permet entre autre de mettre en lumière le contexte entourant le ou les cas sous étude.

Une fois l'étude de cas choisie comme approche, le choix des cas est une étape déterminante du processus de recherche (Groleau, 2003). Selon Stake (2004), le choix des cas doit se faire en fonction de ceux qui sont susceptibles de nous fournir les enseignements les plus riches, parlant ainsi du « potentiel d'apprentissage » du cas comme critère-clé de sélection. L'objectif ici est donc de faire une représentation du cas et non du monde (Stake, 2004).

Parmi les forces de l'étude de cas se trouve celle qui concerne la validité interne. L'étude de cas fournit une analyse en profondeur des phénomènes dans leur contexte et permet de relever des représentations authentiques de la réalité étudiée (Gagnon, 2012). De plus, un des avantages de l'étude de cas est sa capacité d'explorer sous la surface pour améliorer la validité de l'information obtenue (Kitay et Callus, 1998). Il est tout de même important d'utiliser des stratégies visant à accroître la validité interne même si cette

dernière est l'une des forces de l'étude de cas. La stratégie la plus mentionnée par les auteurs est la « triangulation » des diverses sources de données et des diverses perspectives (Bromley, 1986; Hamel, 1997; Laperrière, 1997). Pour ce faire, nous allons tenter de confirmer (ou infirmer) nos résultats en utilisant une combinaison de plusieurs méthodes et sources d'information. En effet, des entrevues semi-dirigées ont été réalisées dans notre étude, mais l'analyse de plusieurs documents permettra d'assurer la validité de nos résultats. Il faut également prendre en considération la subjectivité humaine (Laperrière, 1997). Pour y arriver, la tenue d'un journal de bord permettra de prendre un recul et d'avoir un point de vue objectif par rapport aux données recueillies. Le travail d'équipe et le partage de points de vue seront également des façons de valider l'interprétation des résultats.

Plusieurs critiques ont été faites à l'égard de l'étude de cas et l'une d'elle est à propos de la validité externe, c'est-à-dire le degré de généralisation des résultats d'une recherche à d'autres populations, lieux et périodes de temps ayant les mêmes caractéristiques (Cook et Cambbell, 1979). Plusieurs auteurs affirment que l'étude de cas ne permet pas de généraliser les résultats à d'autres paramètres (Smith et Robbins, 1982; Berger, 1983; Lecompte et Goetz, 1982; Lucas, 1974; McMillan et Schumacher, 1984; Whyte, 1963; Worthman et Roberts, 1982). Selon Leplat (2003), la généralisation est au cœur de la méthode de l'étude de cas. Cette dernière peut avoir une visée double, l'une étant de résoudre le problème précis et régulier posé par le cas, l'autre étant de faire servir l'étude de cas à la constitution d'un corpus organisé de connaissances susceptibles de faciliter l'étude d'autres cas. À défaut de pouvoir faire une généralisation statistique, il est possible de faire plutôt une généralisation analytique. En effet, pour assurer une généralisation analytique, il importe d'adopter une démarche précise de sélection de cas (Yin, 2003). Il s'agit alors de sélectionner des cas pertinents aux objectifs de la recherche, c'est-à-dire de choisir des cas offrant une réalité qui correspond aux construits sous étude (Yin, 2009). De plus, il importe de choisir et d'élaborer des indices de mesure appropriés. Les indicateurs retenus pour recueillir, traiter et interpréter les données doivent être des manifestations des construits (Gagnon, 2012). C'est en comparant les résultats empiriques à ceux prédits par la théorie qu'il sera possible d'assurer une validité externe.

Notre démarche méthodologique s'appuie sur un procédé abductif. L'abduction est une méthode de circularité autocorrective entre déduction et induction qui rend possible l'expérimentation de nos hypothèses et la création de nouvelles, plus pertinentes et conformes à l'expérience observée (Hallée, 2003).

L'unité d'analyse est l'ordre professionnel et les règles qu'il a émises pour évaluer les titres et les compétences des PFÉ. Notre démarche s'articule tout d'abord autour d'hypothèses provenant d'expériences personnelles, c'est-à-dire de nos idées préconçues concernant le thème de la recherche. En effet, le chercheur ne peut et ne doit faire abstraction de son passé. Ses hypothèses proviennent non seulement de ses connaissances précédentes et de ses intuitions théoriques, mais également de l'apport important de recherches et travaux antérieurs (Deslauriers et Kérisit, 1997; Huberman et Miles, 1991). Les hypothèses seront mises en relation avec la réalité pour en confirmer ou en infirmer la validité et orientera l'attention du chercheur sur certaines dimensions à observer.

3.2 Cas à l'étude

Comme il a été mentionné en première partie de ce mémoire, les cas à l'étude dans ce travail sont l'Ordre des Ingénieurs du Québec ainsi que le Collège des médecins du Québec. Plus précisément, nous nous sommes attardés au processus de reconnaissance des acquis et des compétences des ingénieurs et des médecins formés à l'étranger pour ainsi comprendre et analyser le rôle des ordres professionnels concernant l'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés. Puisque ces professions vivent présentement un problème lié à la pénurie de main-d'œuvre, il nous est apparu pertinent d'analyser plus en profondeur certains éléments liés à la reconnaissance des qualifications professionnelles. De plus, les données présentées en première partie de cette recherche à propos de la situation des ingénieurs et des médecins formés à l'étranger montrent que ces derniers éprouvent plusieurs difficultés et font face à des obstacles qui rend leur intégration socioprofessionnelle plus complexe.

3.3 Question de recherche spécifique

Notre étude s'articule autour de cette question : Quel rôle occupe les ordres professionnels dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés à travers le processus de reconnaissance des acquis et des compétences? Pour y parvenir, une

description et une analyse de l'historique et des sites internet de chacun des ordres seront développées. En comparant les deux ordres choisis, il sera possible de faire ressortir les facteurs qui expliquent pourquoi les règles sont plus ou moins flexibles et quel est le rôle de ces règles dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés. Nous avons tenté d'obtenir des entrevues auprès des responsables de la RAC au sein des Ordres professionnels choisis. Toutefois, les ordres nous ont constamment référés à leur site respectif ainsi qu'à celui de l'Office des professions et du Conseil interprofessionnel nous disant que toutes les informations dont nous avons besoin seraient disponibles sur ces sites. Nous avons même insisté pour obtenir des entrevues suite à l'analyse des sites pour pouvoir obtenir des informations supplémentaires et dans le but de clarifier des informations qui nous semblaient incomplètes et plus difficiles à interpréter, mais les ordres ont décliné notre demande. À travers cette analyse, nous intégrerons des éléments d'entrevues réalisées dans le cadre d'un projet financé par l'Alliance de Recherche Universités-Communautés (ARUC) intitulé « Intégration sociale et professionnelle des immigrants récents au Québec : obstacles, enjeux et rôles de réseaux sociaux et institutionnels ». Les entrevues de trois ingénieurs et de deux médecins formés à l'étranger ont été ciblées dans le but d'appuyer et d'ajouter des informations pertinentes aux éléments que nous aurons analysés.

3.4 Hypothèses

Les hypothèses proposées qui nous permettront de répondre à la question de recherche sont les suivantes : **1)** Les ordres, de l'un à l'autre, ont un rôle différent dans le processus de reconnaissance des acquis et des compétences des immigrants récents qualifiés. **2)** Les règles émises par les ordres professionnels ont des degrés de flexibilité/rigidité différents. **3)** Les ordres professionnels ayant les règles les plus flexibles permettent une meilleure intégration des immigrants qualifiés dans la profession. **4)** Les ordres professionnels, à travers les règles de reconnaissance des qualifications qu'ils érigent, agissent non seulement comme un filtre assurant la protection et la sécurité du public, mais également comme des défenseurs d'un noyau en vue de meilleures conditions de travail et de salaires.

CHAPITRE IV – ÉTUDE DE CAS : PRÉSENTATION ET DESCRIPTION

4 Présentation

Dans ce chapitre, il est question de la présentation et de la description des ordres à l'étude, soit l'Ordre des ingénieurs du Québec et le Collège des médecins du Québec. Avant même de pouvoir analyser le comportement et le rôle des ordres professionnels dans le processus de RAC des immigrants qualifiés et ainsi dans l'intégration socioprofessionnelle de ces derniers, il importe de décrire certains aspects relatifs aux deux ordres choisis. En première partie, l'historique des ordres ainsi que les actions liées au processus de RAC et à l'intégration des ingénieurs et des médecins formés à l'étranger seront présentées. Par la suite, une description des informations se trouvant sur les sites Web des ordres qui touchent les professionnels formés à l'étranger sera présentée afin de mieux comprendre et cerner l'information à laquelle ces derniers ont accès. Plus précisément, certains thèmes seront abordés comme les critères d'évaluation et les différentes étapes du processus de RAC, les acteurs impliqués dans ce processus, les données relatives aux demandes de RAC ainsi que les atouts et les autres informations utiles disponibles sur les sites.

4.1 Historique des ordres concernés

La description et l'analyse historique des ordres à l'étude sont primordiales puisqu'elles permettent d'établir une cohérence directe avec le cadre théorique choisi, soit l'institutionnalisme commonsien. Commons accorde une place importante à l'aspect historique et à l'évolution des institutions. L'économie est appréhendée comme un fait réel de société, historique et évolutif (Gislain, 2003). Appréhender l'évolution historique des ordres permet de mieux saisir leur idéologie, leur rôle dans le processus de RAC ainsi que leur vision face à l'immigration et à la profession en général.

4.1.1 Ordre des Ingénieurs du Québec

Les ingénieurs canadiens sentent le besoin de se regrouper pour faire valoir leurs œuvres et se doter d'un encadrement professionnel dès la fin du XIX^{ème} siècle. C'est en 1887 que se crée la Société des ingénieurs civils du Canada et c'est au cours de l'année suivante qu'une loi est adoptée par le gouvernement du Québec qui restreint la pratique

du génie aux seuls membres de cet organisme. En 1920, naît le 1^{er} ancêtre de l'OIQ, la Corporation des ingénieurs professionnels du Québec, qui à l'époque compte 500 membres et dont les préoccupations principales sont la crédibilité et l'encadrement de ses membres. Suite à cette création, plusieurs actions sont mises en place pour répondre aux préoccupations de la Corporation : production d'un premier code d'éthique et création d'un comité qui étudie la pratique illégale (1924); adoption du premier sceau officiel des ingénieurs qui permet d'authentifier les plans, les rapports et les documents officiels par des ingénieurs afin d'éloigner les fraudeurs (1932); mise sur pied de la catégorie des ingénieurs juniors pour mieux préparer les futurs ingénieurs à leurs devoirs et à leurs responsabilités (1959). En 1964, le gouvernement du Québec approuve la nouvelle loi sur les ingénieurs et la Corporation des ingénieurs professionnels du Québec devient la Corporation des ingénieurs du Québec. En 1973, la réglementation québécoise des ordres professionnels est modifiée avec la création de l'Office des professions du Québec et l'adoption du Code des professions. Ce nouveau système professionnel est fondé sur le principe que la protection du public est mieux assurée si le contrôle de l'exercice d'une profession est effectué par des pairs. C'est en 1974 que le Code des professions entre en vigueur et que la Corporation devient l'Ordre des ingénieurs du Québec. Finalement, le code d'éthique adopté en 1924 est remplacé par le Code de déontologie des ingénieurs, règlement auquel doivent se conformer tous les ingénieurs.⁴

Depuis quelques années, l'OIQ a mis en place des actions qui touchent l'intégration d'ingénieurs étrangers au sein de l'ordre et concernant le processus de RAC. C'est à partir des rapports annuels de l'OIQ des années 2000 à 2012 que nous avons recensé ces différentes actions. Voici un résumé des activités mises en place par la Direction de l'admission et de l'enregistrement.

Au cours des années 2000 et 2001, l'OIQ poursuit des discussions avec l'Office des professions du Québec pour l'adoption des modifications au *Règlement sur les autres conditions et modalités de délivrance des permis* de l'Ordre ainsi quant au *Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme pour la délivrance d'un permis*, deux règlements qui touchent en grande partie les ingénieurs formés à l'étranger. De plus, l'Ordre se joint

⁴ Source: <http://www.oiq.qc.ca/fr/Pages/accueil.aspx>, consulté le 2 avril 2013.

au Conseil Interprofessionnel du Québec pour s'opposer au retrait des ordres en ce qui concerne la sélection des ressortissants étrangers puisque l'Ordre recommande fortement de maintenir la communication entre les ordres professionnels et les candidats immigrants. Un projet pilote est mis sur pied et est élaboré en collaboration avec le Centre d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) et l'École Polytechnique afin d'accélérer le processus d'admission à l'Ordre pour les diplômés étranger. En mars 2002, le *Règlement sur les autres conditions et modalités de délivrance des permis* de l'Ordre entre en vigueur. Dans la même année, le projet élaboré par le Centre d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes immigrantes (CAMO-PI) et l'École Polytechnique est renouvelé pour une troisième fois. De plus, la Direction de l'admission et de l'enregistrement continue à maintenir des relations étroites avec des organismes voués à l'intégration des personnes immigrantes, tels les Services d'orientation et d'intégration des immigrants au travail du Québec Inc. (SOIIT). En 2003-2004, le *Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme et de formation pour la délivrance d'un permis* de l'Ordre des ingénieurs du Québec prévoit qu'un diplôme peut être reconnu équivalent s'il a été accordé au terme d'un programme ayant reçu l'agrément du Bureau canadien d'accréditation des programmes d'ingénierie (BCAPI) ou d'un organisme dont les normes et procédures respectent celles du BAPI et avec lequel une entente de reconnaissance mutuelle a été conclue. Plusieurs ententes sont signées avec des organismes habilités dans plusieurs pays (les ententes seront présentées dans la section de « *Atouts et autres informations utiles* »). En 2006-2007, l'Ordre collabore à deux programmes d'aide à l'intégration des personnes formées en génie à l'étranger. Le premier projet vise les candidats sélectionnés par Emploi-Québec et les organismes désignés par celui-ci et auxquels un soutien est offert dans le cadre du Programme de perfectionnement en ingénierie pour les diplômés en génie à l'étranger, à l'École Polytechnique. Les objectifs de ce projet sont de faciliter la réussite des examens d'admission et d'acquérir une formation d'appoint en économique de l'ingénierie. Le deuxième projet est coordonné par le Centre RIRE 2000 de Québec et vise la préparation, sous la forme de tutorat, des candidats aux examens d'admission à l'Ordre. En juin 2006, la loi modifiant le Code des professions concernant la délivrance de permis est adoptée. Cette loi permet aux ordres de délivrer des permis restrictifs temporaires aux demandeurs

qui n'ont pas satisfait à toutes les exigences pour l'obtention d'un permis ordinaire. Elle oblige les ordres à établir, relativement à une demande d'équivalence, une procédure de révision par des personnes autres que celles qui ont rendu la décision. L'Ordre a donc créé un comité *ad hoc* formé de deux administrateurs, du directeur général, du directeur des Affaires professionnelles et d'un conseiller juridique pour réviser les procédures et les mécanismes d'attribution des équivalences et des permis en vigueur, et pour déterminer s'il y a lieu ou non d'adopter de nouvelles dispositions réglementaires qui permettraient la délivrance de nouvelles catégories de permis. En février 2008, un protocole d'entente est signé entre l'OIQ et le MIDI concernant le programme d'accompagnement des professionnels formés à l'étranger. La Direction des affaires professionnelles entreprend en juillet de la même année sa mise en œuvre et embauche un chargé de projet. Ce projet vise à mieux informer et à mieux accompagner les professionnels formés à l'étranger. Il est divisé en trois volets : 1) améliorer l'accès à l'information; 2) concevoir une formation sur le professionnalisme, l'éthique, le cadre réglementaire et le contexte culturel en milieu de travail et former des formateurs; 3) développer un didacticiel pour la préparation à l'examen professionnel. De nouveaux éléments sont également mis en ligne sur le site Web de l'Ordre afin de mieux expliquer les conditions d'admission et les examens d'admission. En 2008-2009, des séances d'information avec des PFÉ candidats à l'admission sont mises en œuvre afin de répondre directement aux questions de la clientèle visée et des actions de communication et de réseautage auprès de partenaires de l'Ordre et d'organismes spécialisés sont également menées afin de promouvoir le projet. Afin de répondre aux besoins et aux attentes de la clientèle immigrante, une étude de faisabilité est menée en 2010 pour analyser l'information existante sur le site Web dans le but de créer de nouveaux outils de communication électroniques. En 2011, de nouveaux outils technologiques en ligne sont mis à la disposition des PFÉ ainsi qu'un didacticiel en ligne comprenant une banque de questions semblables à celles qui constituent l'examen professionnel. En 2012, s'ajoutent deux outils destinés aux PFÉ : un outil d'auto-appréciation de la candidature des PFÉ pour le permis d'ingénieur et un dossier en ligne pour les candidats aux permis.⁵

⁵ Source: <http://www.oiq.qc.ca/fr/Pages/accueil.aspx>, consulté le 2 avril 2013.

4.1.2 Collège des Médecins du Québec

En 1847, le Collège des médecins et celui des chirurgiens du Bas-Canada (CMCBC) ont signé une charte attestant leur incorporation. Cette charte donne au corps médical du Bas-Canada le pouvoir d'établir ses propres règlements pour l'étude et la pratique de la médecine. En 1876, une loi adoptée rend obligatoire l'inscription de tous les médecins licenciés en territoire québécois. La profession médicale obtient un renforcement de son autonomie vis-à-vis des pouvoirs publics, dont découlera notamment le principe de liberté du lieu d'exercice. En 1879, les médecins obtiennent le pouvoir de fixer des honoraires, pouvoir qu'ils conserveront jusqu'aux années soixante. En 1898, plusieurs transformations sont effectuées au sein des activités internes et externes de l'Ordre. Les lignes directrices qui orienteront le Collège jusqu'en 1960 sont les suivantes : la rédaction d'un code de déontologie, la mise en place d'un conseil de discipline, une réforme des structures administratives et un resserrement des contrôles comptables, l'obtention du droit exclusif de décerner les licences de pratique, l'augmentation des pouvoirs de répression à l'endroit des praticiens illégaux. Durant cette même année, le Collège obtient le pouvoir juridique de sanctionner ses membres par un conseil de discipline. Avec l'adoption de la Loi médicale de 1909, le Collège passe définitivement à la modernité professionnelle. En 1940, le Collège contrôle les spécialités et adopte une philosophie de « combat » contre les charlatans. En 1966, le Collège participe activement aux débats concernant la mise sur pied d'un régime universel d'assurance-maladie. Entre 1966 et 1971, le Collège subit une importante réorganisation des structures internes. Comme mentionné dans la partie de l'OIQ, l'entrée en vigueur du Code des professions modifie également la structure du Collège et ce dernier change son nom pour la Corporation professionnelle des médecins du Québec (CPMQ). En effet, le Code des professions et la Loi médicale confirment les obligations de la CPMQ en ce qui a trait à la protection du public, à la surveillance de l'exercice de la profession et à l'éducation médicale continue. On reconnaît alors à la CPMQ le pouvoir juridique d'autogestion et d'autocontrôle axé sur un modèle préventif dominant. L'Ordre fait donc face à une période de modernisation intense. En 1994, la CPMQ change sa dénomination pour le Collège des médecins du Québec (CMQ). Finalement, en 1998, plusieurs prises de position sont adoptées par le CMQ pour appliquer certaines recommandations de la

Commission sur l'exercice de la médecine des années 2000 dont l'actualisation des règlements relatifs aux études médicales, la création du nouveau système de surveillance et d'amélioration de l'exercice qui met l'accent sur l'information pouvant aider les médecins à améliorer la qualité de leur pratique, l'harmonisation de certains examens de spécialité avec le Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada et une première refonte du Code de déontologie des médecins.⁶

Observons maintenant quelles sont les actions qui ont été mises en place par le Comité d'admission à l'exercice du CMQ concernant le processus de RAC. Les informations sont tirées des rapports annuels du CMQ à partir de 2004 jusqu'en 2012.

Tout d'abord, de 2004 à 2007, le Collège poursuit, en collaboration avec ses partenaires (ces partenaires ne sont pas nommés dans les rapports), la mise en place de diverses mesures visant à simplifier les étapes administratives que doivent suivre les candidats qui font des demandes d'équivalence et de permis restrictifs afin de favoriser l'accessibilité de la profession médicale aux médecins formés à l'étranger. De 2007 à 2008, le CMQ mène diverses actions en vue de faciliter la reconnaissance de l'équivalence des diplômes, de la formation ainsi que des autres conditions et modalités de la délivrance des permis. En voici quelques exemples : refonte et mise à jour de la section « Médecins diplômés hors du Canada et des États-Unis » (DHCEU) sur le site Web du CMQ; sessions d'information pour les médecins DHCEU pour mieux expliquer le processus; participation au « *National Assessment Consortium* » pour développer et mettre en place des outils canadiens d'évaluation des DHCEU; diffusion d'informations sur des ateliers préparatoires aux examens requis pour la reconnaissance du diplôme; participations au Comité sur l'intégration des DHCEU; abolition de la demande de reconnaissance de diplôme pour les diplômés du Canada et des États-Unis; abolition de la demande de reconnaissance de la formation postdoctorale faite au Canada. En 2008-2009, s'ajoutent à ces activités la diffusion d'information sur les activités de formation en français intermédiaire offertes par le Ministère de l'immigration, de la diversité et de l'inclusion (MIDI) et la modification du *Règlement sur les conditions et modalités de délivrance du permis d'exercice et des certificats de spécialiste* du CMQ pour permettre

⁶ Source: www.cmq.org, consulté le 2 avril 2013.

la conversion d'un permis restrictif en permis régulier. Au cours des années 2009 et 2010, plusieurs activités s'ajoutent à celles mentionnées précédemment dont la signature et la mise en application d'un Arrangement de reconnaissance mutuelle (ARM) avec la France pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre médicale entre le Québec et la France; l'adoption par le Conseil d'administration (CA) d'une résolution définissant les balises pour la délivrance d'un permis selon l'article 35 de la Loi médicale pour donner effet à l'ARM; l'adoption par le CA d'un règlement sur la délivrance d'un permis du CMQ pour donner effet à l'arrangement conclu par l'ordre en vertu de l'entente entre le Québec et la France en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles, l'adoption par le CA d'un nouveau règlement sur les conditions et les modalités de délivrance du permis d'exercice et des certificats de spécialiste du CMQ, qui met à jour les procédures de reconnaissance d'équivalence et qui simplifie le traitement des demandes des médecins diplômés et formés au Canada et des DHCEU; l'immatriculation des DHCEU admis au programme de résidence pour leur permettre de participer à un stage d'acclimatation avant le début de leur formation postdoctorale; la mise à jour, l'édition et la publication d'un dépliant d'information à l'intention des DHCEU; la mise à jour de la fiche « Exercer la profession de médecin », en collaboration avec le MIDI du Québec et la participation à une journée d'information à l'intention de DHCEU organisée par le MIDI et le MSSS. Le 25 novembre 2010, deux règlements entrent en vigueur soient le *Règlement sur la délivrance d'un permis et d'un certificat de spécialiste* du CMQ pour donner effet à l'arrangement conclu par l'ordre en vertu de l'entente entre le Québec et la France en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles et le *Règlement sur les conditions et modalités de délivrance du permis d'exercice et des certificats de spécialiste* du CMQ, qui met à jour les procédures de reconnaissance d'équivalence et simplifie le traitement des demandes des médecins formés au Canada et des DHCEU. Au cours des années 2010 et 2011 le Collège participe à la Collaboration nationale en matière d'évaluation (CNE) pour développer et mettre en place des outils d'évaluation des DHCEU standardisés pour l'ensemble des provinces et des territoires canadiens. Le CMQ participe également au Comité directeur et au Comité technique de l'« Application for Medical Registration in Canada », comité conjoint du Conseil médical du Canada et de la Fédération des ordres des médecins du Canada dont

le but est de développer une plate-forme informatique permettant aux médecins DHCEU de présenter une demande de permis d'exercice de la médecine au Canada. Cette plate-forme permettrait aux médecins DHCEU de déposer par voie électronique une demande de permis d'exercice de la médecine partout au Canada et d'appuyer leur demande par les titres de compétences qu'ils ont obtenus et qui seraient conservés dans un répertoire national. Le but final est de rendre le processus de demande accessible à tous les médecins du Canada. Pendant ces mêmes années, le Collège met en ligne les informations spécifiques au sujet de l'ARM et met en place un processus de traitement des demandes de médecins voulant se prévaloir de cet arrangement. À toutes ces activités énumérées précédemment, s'ajoute en 2011-2012 l'immatriculation des DHCEU ayant obtenu la reconnaissance de l'équivalence de leur diplôme (MD) mais n'ayant pas été admis dans un programme de résidence, pour leur permettre de participer à un stage de mise à niveau avant de déposer une nouvelle admission dans un programme de résidence.

4.2 Description des sites Web

L'information joue un rôle clé dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants. En effet, d'après plusieurs rapports gouvernementaux et études scientifiques, les professionnels formés à l'étranger se heurtent à plusieurs obstacles dont la reconnaissance de leurs acquis et de leurs compétences. Les candidats à l'immigration doivent disposer d'une information transparente et exhaustive en ce qui a trait aux démarches à entreprendre et aux délais moyens pour se faire équivaloir les diplômes et les compétences (Béji et Pellerin, 2010). Les instances gouvernementales informent davantage les candidats à l'immigration sur les démarches en question depuis 2008 (Savard, 2010), mais certaines études montrent que les immigrants déclarent avoir été « floués » par des informations inexactes (Belhassen, 2009). Ces raisons justifient l'importance de décrire et d'analyser chacun des sites Web des ordres à l'étude puisqu'ils sont constitués d'informations importantes et ils sont souvent le premier moyen utilisé par les immigrants pour s'informer sur la profession qu'ils désirent exercer et sur les démarches à adopter pour faire reconnaître leurs qualifications professionnelles. L'analyse des sites ne se fera pas d'une manière seulement descriptive. Elle sert à comprendre et analyser le processus de reconnaissance des acquis, objet de ce travail.

Plusieurs éléments sont tirés des sites Web de l'OIQ et du CMQ dont les démarches sur la question de la RAC, les coûts qui y sont associés, les ententes, les formations offertes, etc. Plus spécifiquement, pour nous permettre de mieux analyser les informations tirées des sites, nous les avons classées par thèmes : 1) les objectifs prioritaires de l'ordre, 2) les critères d'évaluation des dossiers de la RAC, 3) les acteurs et 4) les barrières, les atouts et les améliorations futures.

4.2.1 L'Ordre des Ingénieurs du Québec

Sur le site Web de l'OIQ (<http://www.oiq.qc.ca>), l'immigrant qui décide de venir pratiquer au Québec peut facilement trouver l'information relative au processus de RAC sous l'onglet « Candidat/Permis, Pratiquer le génie au Québec ». Il est possible de choisir parmi les 4 liens suivants : 1) Nouvelle Loi sur les ingénieurs; 2) La Boussole, un outil pour venir pratiquer le génie au Québec; 3) Cheminement pour obtenir le permis d'ingénieur au Québec; 4) Guide du futur ingénieur. Voyons maintenant l'information pouvant être pertinente pour les candidats de l'immigration concernant le processus de RAC et l'intégration au sein de la profession.

4.2.1.1 Objectifs prioritaires de l'ordre

La fonction principale de l'Ordre est la protection du public. C'est pour cette raison que toute la législation s'articule autour de ce principe. En effet, plusieurs lois et règlements encadrent l'exercice des professions au Québec. Une des premières préoccupations de l'Ordre est de vérifier la compétence des professionnels demandant à être admis au sein de l'Ordre. Seules les personnes titulaires d'un permis d'ingénieur et inscrites au tableau de l'Ordre peuvent utiliser le titre d'ingénieur.

4.2.1.2 Critères d'évaluation des dossiers de la RAC

Pour obtenir un permis de pratiquer la profession d'ingénieur au Québec, il faut soit être titulaire d'un diplôme québécois en génie reconnu par le gouvernement du Québec ou soit avoir obtenu de l'Ordre une équivalence de diplôme ou de formation. Dans notre cas, la deuxième option est celle que nous analyserons. C'est le *Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme et de formation pour la délivrance d'un permis de l'Ordre des Ingénieurs du Québec (Règlement sur les normes d'équivalence)* qui prend en compte la situation des ingénieurs formés à l'étranger.

Le Comité des examinateurs est en charge d'évaluer chaque dossier pour déterminer si le diplôme peut être reconnu ou si des examens de contrôle des connaissances sont nécessaires. En général, trois examens sont prescrits, mais jusqu'à 13 peuvent être exigés avant l'inscription comme ingénieur junior (Sabourin, 2013).

Sur le site, 3 profils sont présentés pouvant correspondre à la situation d'un ingénieur formé à l'étranger : 1) candidat dont le diplôme d'ingénieur a été obtenu en France, 2) candidat dont le diplôme d'ingénieur a été obtenu dans un autre pays agréé par l'un des signataires de l'Accord de Washington (avec entente) et 3) candidat dont le diplôme a été obtenu dans un autre pays (sans entente). Pour identifier le profil du candidat, il est possible pour ce dernier de répondre à quelques questions disponibles directement sur le site qui lui permettront alors de suivre les différentes étapes correspondant à sa formation. Voici un résumé des différentes étapes que le candidat formé à l'étranger doit suivre pour chacun des 3 profils énumérés précédemment. Dans les 3 cas, l'ingénieur formé à l'étranger doit déposer son dossier de candidature au Service de l'admission et des permis de l'Ordre.

Profil 1 : Diplôme d'ingénieur obtenu en France

Ce parcours s'adresse aux ingénieurs français qui désirent obtenir un permis de l'OIQ. Les personnes admissibles et qui peuvent demander un permis en vertu de l'arrangement de reconnaissance mutuelle (ARM) sont celles autorisées à porter, en France, le titre d'ingénieur diplômé et celles qui ont obtenu leur diplôme au terme d'un programme français habilité par la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI) et agréé par l'OIQ (la liste des programmes agréés est disponible sur le site de l'OIQ). Voici un aperçu des étapes à suivre.

Premièrement, comme mentionné plus tôt, le candidat doit déposer son dossier au Service de l'admission et des permis en y incluant plusieurs documents dont 1) une copie certifiée et conforme du titre de formation (diplôme); 2) le supplément au diplôme (relevé de notes officiel envoyé par l'établissement qui l'a émis); 3) une description détaillée des expériences pertinentes de travail; 4) le versement des frais de « Demande de permis – Titulaire d'un diplôme d'ingénieur français visé par l'ARM » de 580,62\$.

Deuxièmement, si la personne est titulaire d'un diplôme visé par l'ARM et que son dossier est complet, l'Ordre lui délivre un permis restrictif temporaire en génie (PRTG), valide pour 1 an et renouvelable 3 fois. Ce permis permet de remplir les 2 autres conditions pour l'obtention du permis d'ingénieur qui sont : 1) faire la preuve de 3 années d'expérience pertinente dont au moins une effectuée au Canada sous la direction et la surveillance d'un ingénieur; 2) réussir l'examen professionnel. De plus, ce permis permet à son détenteur d'exercer sous la direction et la surveillance immédiates d'un ingénieur (personne détenant un permis d'ingénieur et inscrite au tableau de l'Ordre). Troisièmement, lorsque le PRTG est délivré, le candidat doit s'inscrire au tableau de l'Ordre et doit payer les frais d'inscription annuelle de 425,24\$. Quatrièmement, le candidat doit réussir l'examen professionnel et sa réussite lui permet d'inscrire 9 heures à son dossier de formation continue obligatoire. Cinquièmement, le candidat doit démontrer qu'il a au moins 3 ans d'expérience pertinente, dont une effectuée au Canada, et doit être récente (moins de 5 ans hors Québec, moins de 6 mois dans le reste du Canada). Des crédits d'expérience peuvent être accordés pour les stages en entreprise suivis pendant ou après, les périodes professionnelles effectuées après l'obtention du diplôme et pour la recherche aux cycles supérieurs. Le candidat a la responsabilité d'expliquer en quoi consiste l'expérience qu'il a acquise hors Canada et fournir des documents pertinents. Une fois la reconnaissance de l'expérience requise reconnue et l'examen professionnel réussi, l'OIQ délivre un permis d'ingénieur donnant droit d'exercer le génie de façon autonome (doit être inscrit au tableau de l'Ordre), de porter le titre d'ingénieur.

Profil 2 : Diplôme d'ingénieur obtenu dans un autre pays, agréé par l'un des signataires de l'Accord Washington (avec entente)

Ce parcours s'adresse aux ingénieurs formés à l'étranger dont une entente de reconnaissance mutuelle a été conclue entre des organismes officiellement habilités à agréer les programmes d'études en génie dans plusieurs pays (Accord de Washington). La liste des pays visés par cet accord est présentée plus loin dans la partie « *Atouts et autres informations utiles* ». Voici un aperçu des étapes à suivre.

Premièrement, le candidat doit déposer son dossier au Service de l'admission et des permis en y incluant entre autres : 1) tout diplôme universitaire à l'appui de la demande ou une attestation de son obtention, 2) un relevé de notes pour chacun des diplômes expédié directement à l'Ordre par l'établissement concerné, 3) un CV à jour, 4) si le diplôme a été délivré il y a plus de 5 ans et que les connaissances acquises à l'époque ne correspondent plus, le candidat doit démontrer que son expérience de travail ou que la formation acquise depuis a comblé cet écart en faisant parvenir des attestations de travail détaillées et des attestations de participation à des activités de formation, de perfectionnement ou d'études supérieures; 5) un document démontrant que le candidat a une connaissance du français appropriée à l'exercice de la profession; 6) le versement des frais de « Demande de permis – Titulaire d'un diplôme en génie de type 3 » de 557,83\$. Deuxièmement, une évaluation du dossier est effectuée par le Service à l'admission et des permis. Il est à noter que les diplômes obtenus hors Québec ne donnent pas droit automatiquement au permis de l'OIQ. Pour se qualifier, le candidat doit obtenir une équivalence de diplôme ou de formation faite par le Comité des examinateurs. Ce dernier recommande ensuite au Comité exécutif de soit reconnaître l'équivalence du diplôme ou de prescrire des examens d'admissions (contrôle). Si le Comité exécutif reconnaît l'équivalence du diplôme, un permis d'ingénieur junior est délivré; si des examens d'admission sont prescrits, la réussite de ces examens permettra d'obtenir une équivalence de formation et le permis d'ingénieur junior. Il est à noter que le candidat peut faire une demande de révision suite à la recommandation du Comité des examinateurs en communiquant avec le Service de l'admission et des permis. Ce dernier pourra expliquer au candidat ce qui a motivé le Comité des examinateurs et le candidat pourra demander que son dossier soit réexaminé s'il est en désaccord ou s'il a de nouveaux éléments à faire valoir en remplissant la demande et en payant des frais de 189,71\$. Troisièmement, une fois que le permis d'ingénieur junior a été délivré, le candidat doit s'inscrire au tableau et devient membre de l'OIQ et peut utiliser le titre d'ingénieur junior. Ce titre lui permet d'exercer les activités réservées par la loi à l'ingénieur, mais sous la direction et la surveillance immédiates d'un ingénieur. Dès son inscription au tableau, le candidat doit poursuivre les démarches pour obtenir le permis d'ingénieur, soit réussir l'examen professionnel et faire reconnaître son expérience. Il est

également possible de faire un parrainage, étape facultative dans le processus de demande de permis. Son objectif est de faciliter l'intégration d'ingénieur junior dans la profession. Le programme s'étend sur une période de 15 mois et c'est à l'ingénieur junior lui-même de trouver un parrain. La réussite de ce programme permet de réduire de 8 mois l'expérience à démontrer (36 mois).

Profil 3 : Diplôme d'ingénieur obtenu dans un autre pays (sans entente)

Ce parcours s'adresse aux candidats ayant suivi à l'extérieur du Canada une formation en génie sanctionnée par un diplôme d'ingénieur qui ne fait pas partie d'une entente de reconnaissance mutuelle (Accord de Washington). Voici un aperçu des démarches à adopter par le candidat :

Premièrement, le candidat doit déposer son dossier au Service de l'admission et des permis en y incluant entre autres : 1) tout diplôme universitaire à l'appui de la demande ou une attestation de son obtention, 2) un relevé de notes pour chacun des diplômes expédié directement à l'Ordre par l'établissement concerné, 3) un CV à jour, 4) si le candidat a déjà exercé la profession, des attestations de travail détaillées de tous les emplois en génie qu'il a occupés; 5) un document démontrant que le candidat a une connaissance du français appropriée à l'exercice de la profession; 6) le versement des frais de « Demande de permis – Titulaire d'un diplôme en génie de type 4 » de 862,31\$. Deuxièmement, une évaluation du dossier est effectuée par le Service à l'admission et des permis. Il est à noter que les diplômes obtenus hors Québec ne donnent pas droit automatiquement au permis de l'OIQ. Pour se qualifier, le candidat doit obtenir une équivalence de diplôme ou de formation faite par le Comité des examinateurs. Ce dernier recommande ensuite au Comité exécutif soit de prescrire des examens d'admission (contrôle ou formation), de reconnaître l'équivalence de la formation ou de refuser l'équivalence de la formation pour les raisons qu'il invoque. Si le Comité exécutif reconnaît l'équivalence du diplôme, un permis d'ingénieur junior est délivré; si des examens d'admission sont prescrits, la réussite de ces examens permettra d'obtenir une équivalence de formation et le permis d'ingénieur junior. La prescription d'examens de contrôle est motivée par le fait que l'OIQ veut s'assurer des connaissances pour reconnaître l'équivalence de la formation et le nombre d'examens varie en fonction des

critères suivant : 1) l'établissement d'enseignement qui a délivré le diplôme de 1^{er} cycle; 2) l'obtention d'un diplôme d'études supérieures et; 3) les années d'expérience en ingénierie que le candidat a accumulées. Les frais d'examens d'admission s'élèvent à 298,94\$ par examen. Il est à noter que le candidat peut faire une demande de révision suite à la recommandation du Comité des examinateurs en communiquant avec le Service de l'admission et des permis. Ce dernier pourra expliquer au candidat ce qui a motivé le Comité des examinateurs et le candidat pourra demander que son dossier soit réexaminé s'il est en désaccord ou s'il a de nouveaux éléments à faire valoir en remplissant la demande et en payant des frais de 189,71\$. Troisièmement, une fois le permis d'ingénieur junior délivré, le candidat doit s'inscrire au tableau des membres de l'OIQ en versant des frais de 425,24\$ et peut utiliser le titre d'ingénieur junior. Dès son inscription, le candidat doit poursuivre les démarches pour obtenir le permis d'ingénieur en réussissant l'examen professionnel et en faisant reconnaître son expérience. Le programme de parrainage est également applicable pour ce type de demande.

Pour terminer, voici un résumé des différentes étapes du processus de reconnaissance des acquis et des compétences pour chacun des profils mentionnés plus haut. Ce tableau permet d'avoir une vue d'ensemble de ce processus. De plus, à l'annexe 1 se trouve la grille de tarification pour les demandes de permis et de permis temporaire à l'OIQ.

Tableau 1 : Étapes du processus de RAC selon les différents profils, OIQ

| Profils | Profil 1 : Diplôme obtenu en France | Profil 2 : Diplôme obtenu dans un autre pays avec entente | Profil 3 : Diplôme obtenu dans un autre pays sans entente |
|----------------|--|---|---|
| Étapes | 1) Dépôt du dossier de candidature au Service de l'admission et des permis 2) Évaluation du dossier 3) Délivrance d'un PRTG 4) Réussite de l'examen professionnel 5) Reconnaissance de | 1) Dépôt du dossier de candidature au Service de l'admission et des permis 2) Évaluation du dossier 3) Reconnaissance du diplôme par le Comité exécutif ou Prescription et réussite à des examens d'admission | 1) Dépôt du dossier de candidature au Service de l'admission et des permis 2) Évaluation du dossier 3) Reconnaissance du diplôme par le Comité exécutif ou Prescription et réussite à des examens d'admission |

| | | | |
|--|---|---|---|
| | l'expérience 6) Délivrance du permis d'ingénieur | 4) Délivrance d'un permis d'ingénieur junior 5) Réussite de l'examen professionnel 6) Parrainage (facultatif) 7) Reconnaissance de l'expérience 8) Délivrance du permis d'ingénieur | ou Refus de l'équivalence de la formation 4) Délivrance d'un permis d'ingénieur junior 5) Réussite de l'examen professionnel 6) Parrainage (facultatif) 7) Reconnaissance de l'expérience 8) Délivrance du permis d'ingénieur |
|--|---|---|---|

Source : Site Web de l'Ordre des ingénieurs du Québec, www.oiq.qc.ca

4.2.1.3 Acteurs

L'Ordre des ingénieurs du Québec travaillent en collaboration avec plusieurs acteurs pour favoriser l'intégration socioprofessionnelle des ingénieurs formés à l'étranger. Toutefois, il est important de mentionner que l'OIQ est le seul responsable et le seul acteur impliqué dans le processus de RAC. Pour les détenteurs d'un diplôme en génie reconnu par le gouvernement, les demandes d'admission sont traitées par le Service de l'admission. Dans les autres cas, c'est-à-dire lorsque les candidats sont détenteurs d'un diplôme en génie reconnu équivalent par règlement, d'un diplôme en génie non reconnu équivalent ou encore un diplôme en sciences ou en technologie, c'est le Comité des examinateurs qui étudie chacun des dossiers constitués par le Secrétariat et qui détermine les conditions particulières d'admission. C'est donc ce comité qui traite les demandes des ingénieurs formés à l'étranger.

L'OIQ travaille et collabore auprès d'acteurs extérieurs à l'ordre et ceux-ci permettent davantage de collaborer à l'élaboration de programmes et/ou de services pour faciliter l'intégration des immigrants ingénieurs. Prenons par exemple le Centre d'adaptation de la main-d'œuvre immigrante (CAMO-PI) et l'École Polytechnique qui collaborent à la mise en œuvre d'un projet qui permet d'accélérer le processus d'admission à l'Ordre pour les diplômés étrangers. De plus, l'Ordre collabore également

avec l'École Polytechnique et Emploi Québec pour offrir un soutien dans le cadre du Programme de perfectionnement en ingénierie pour les diplômés en génie à l'étranger ayant comme objectif de faciliter la réussite des examens d'admission et d'acquérir une formation d'appoint. Le Centre RIRE 2000 est un organisme qui coordonne avec l'OIQ un projet qui vise la préparation, sous la forme de tutorat, des candidats aux examens d'admission de l'Ordre. Finalement, le MIDI participe à un projet qui vise à mieux informer et à mieux accompagner les ingénieurs formés à l'étranger.

4.2.1.4 Atouts et autres informations utiles

Ententes

L'OIQ a signé plusieurs ententes avec plusieurs pays qui permettent de faciliter les processus de RAC. Comme il a été mentionné précédemment dans la partie *Critères d'évaluation des dossiers de la RAC*, les étapes du processus de la RAC diffèrent si le candidat formé à l'étranger est titulaire d'un diplôme faisant partie de ces ententes. Voici une liste de ces ententes :

- 1) l'Arrangement de reconnaissance mutuelle avec la France
- 2) l'Accord de Washington qui comprend des ententes avec : l'Afrique du Sud (1999), l'Australie (1989), la Corée (2007), les États-Unis (1989), Hong Kong (1995), l'Irlande (1989), le Japon (2005), la Malaisie (2009), la Nouvelle-Zélande (1989), le Royaume-Uni (1989), la Russie (2012), Singapour (2006), Taïwan (2007) et la Turquie (2001).

La Boussole

La Boussole est une application fort intéressante et très simple à utiliser pour donner un aperçu général de l'itinéraire professionnel que l'immigrant désirant venir pratiquer l'ingénierie au Québec devra suivre et les étapes qu'il devra compléter pour exercer la profession d'ingénieur. Cette application permet également de connaître quels seront les examens que le candidat à l'immigration devra compléter, du temps requis pour obtenir le permis d'ingénieur ainsi que les frais à payer. Toutefois, avant même que l'immigrant puisse utiliser les services de la Boussole, l'OIQ présente une mise en garde en affirmant que l'OIQ n'est pas responsable des erreurs, des omissions ou de toutes

informations qui y seraient incomplètes ou inexactes même s'il met à jour régulièrement les informations qui constituent l'application. De plus, l'OIQ affirme que la Boussole donne un aperçu des conditions à remplir pour l'obtention d'un permis d'ingénieur, mais qu'elle ne constitue pas une évaluation officielle de la candidature.

Préparation à l'examen professionnel

L'OIQ met à la disposition des ingénieurs formés à l'étranger des documents accessibles sur le site pour la préparation à l'examen professionnel. Il présente les documents à l'étude, disponibles en anglais et en français. Les membres ont également accès au Guide de l'examen professionnel ainsi qu'aux directives pour l'examen professionnel afin de mieux s'y préparer. De plus, un didacticiel est à la disposition des candidats permettant de mieux se préparer à l'examen professionnel et de vérifier les connaissances. Cet outil présente une série de questions pour l'auto-évaluation en prévision de l'examen.

Formation à l'intention des professionnels formés à l'étranger

Avec la collaboration du MIDI, l'OIQ a mis sur pied une formation à l'intention des PFÉ qui s'adresse exclusivement aux personnes qui ont étudié ou obtenu leur diplôme en génie à l'extérieur du Canada et qui désirent pratiquer la profession d'ingénieur au Québec. Les candidats titulaires d'un baccalauréat hors du Canada, ceux ayant un diplôme de 2^{ème} ou 3^{ème} cycle au Canada et les PFÉ qui sont devenus membres de l'Ordre à titre d'ingénieur junior et qui n'ont pas encore passé l'examen professionnel sont admissibles à cette formation. Toutefois, ces candidats doivent déjà avoir déposé une demande de permis de pratique pour exercer au Québec auprès du service de l'admission et des permis de l'Ordre. Cette formation offre aux PFÉ le moyen de se préparer à l'examen professionnel, de comprendre les compétences requises pour une intégration professionnelle réussie, de simplifier la démarche d'obtention du titre d'ingénieur, de rencontrer d'autres personnes avec qui partager de nouvelles expériences culturelles et professionnelles et de bâtir un réseau personnel et professionnel. À la fin de cette formation, les PFÉ sont en mesure 1) de comprendre le contexte professionnel global dans lequel la pratique de l'ingénierie se situe au Québec et comment cette pratique est

contrôlée, 2) de comprendre l'utilité des documents qui précisent le contexte et les retracer pour des consultations ultérieures, 3) de comprendre et d'utiliser les outils mis à disposition pour faciliter l'admission à l'OIQ et l'obtention d'un permis de pratique et améliorer la pratique professionnelle, 4) de déterminer les stratégies personnelles visant à faciliter l'intégration professionnelle, 5) de comprendre l'importance du permis de pratique et ses avantages lors d'entrevue avec des employeurs potentiels et 6) d'établir un réseau de contacts (utile pour la recherche d'emploi). Cette formation n'a pas comme objectif premier d'aider à trouver un emploi, mais peut aider dans les démarches. De plus, elle est admissible à la loi du 1% c'est-à-dire que pour les employeurs, les coûts sont admissibles aux fins d'un crédit d'impôt en vertu de la loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Les formations sont offertes à Montréal ou à Québec et le coût est de 380\$ plus taxes.

4.2.2 Le Collège des Médecins du Québec

Sur le site Web du CMQ (<http://www.cmq.org>), il est également possible d'obtenir de l'information sur les démarches à suivre pour pouvoir pratiquer la médecine au Québec. C'est dans l'onglet « Pour obtenir un permis d'exercice – Diplômés internationaux en médecine » que le médecin formé à l'étranger peut obtenir l'information et les liens utiles pour sa démarche. Voyons maintenant quels sont les éléments pertinents concernant le processus de RAC et l'intégration au sein de la profession.

4.2.2.1 Objectifs prioritaires de l'ordre

La mission première du Collège des médecins du Québec est de promouvoir une médecine de qualité dans le but de protéger le public et de contribuer à l'amélioration de la santé des Québécois. Pour cette raison, le CMQ a la responsabilité d'évaluer les titres et la formation des candidats voulant exercer leur profession.

4.2.2.2 Critères d'évaluation des dossiers de RAC

C'est le *Règlement sur les conditions et modalités de délivrance du permis et des certificats de spécialiste du CMQ* qui sert de balise pour vérifier si les compétences du candidat formé hors du Canada ou des États-Unis correspondent à celles requises pour fournir des services médicaux de qualité à la population québécoise. Le CMQ affirme que

le processus d'évaluation des demandes de permis est constitué de plusieurs étapes et est fondé sur une série de critères rigoureux.

Sur son site, le CMQ propose 4 possibilités que le médecin formé à l'étranger peut emprunter pour effectuer sa démarche dans le but de pratiquer la médecine au Québec : 1) demande d'un permis restrictif; 2) demande d'un permis régulier; 3) demande d'admission au 1^{er} cycle en médecine; et 4) demande d'un permis dans le cadre de l'Arrangement de reconnaissance mutuelle (ARM) pour favoriser la mobilité de la main-d'œuvre médicale entre la France et le Québec. Toutefois, nous ne prendrons pas en considération la 3^{ème} possibilité puisqu'elle concerne strictement les facultés de médecine et se rapporte essentiellement aux candidats qui désirent commencer ou continuer leurs études en médecine au Québec.

Possibilité 1 : Demande d'un permis restrictif

Le permis restrictif est délivré par le CMQ à des médecins cliniciens ou à des résidents en médecine en fin de formation recrutés pour combler des besoins précis selon les plans d'effectifs établis par le gouvernement. Toutefois, ce permis comporte des restrictions concernant 3 aspects : 1) il limite le droit de pratique dans l'établissement qui parraine la demande; 2) il définit les actes professionnels que le candidat sera autorisé à poser; 3) il est valide pour une période d'un an, renouvelable à toutes les années. Voyons maintenant les différentes étapes à suivre pour l'obtention d'un permis restrictif.

Premièrement, tous les médecins formés à l'étranger désirant obtenir un permis restrictif doivent s'inscrire à Recrutement Santé Québec (RSQ). Ce service permet de recevoir un soutien et un suivi de dossier personnalisé. Les 2 premières étapes relatives à la demande du permis restrictif relèvent de RSQ. Les autres étapes relèvent du CMQ.

- 1) Inscription à RSQ : fournir le formulaire d'inscription et le Curriculum Vitae;
- 2) Parrainage par un établissement : le RSQ transmet le CV aux établissements des régions ayant des besoins dans la discipline du candidat.

Deuxièmement, avant de déposer sa demande d'admissibilité au CMQ, le médecin formé à l'étranger doit s'assurer d'avoir conclu un parrainage par un établissement et doit

fournir une preuve de réussite à l'examen d'évaluation du Conseil médical du Canada (EECMC) (1695\$) ou du United States Medical Licensing Examination/ Step 2 Clinical Knowledge (USMLE/ Step 2 CK) (820\$). Une fois ces conditions remplies, il peut déposer sa demande à la Direction des études médicales du Collège accompagnée des documents requis et du paiement (700\$). C'est le Comité d'admission à l'exercice qui étudie et statue sur toute demande d'admissibilité à un permis restrictif. Troisièmement, le candidat doit fournir la preuve qu'il est titulaire d'un diplôme de docteur en médecine inscrit dans le répertoire de Foundation for Advancement of International Medical Education and Research (FAIMER). Quatrièmement, le candidat doit fournir les attestations, certificats et diplômes de formation postdoctorale (stages de résidanat) qui démontrent une formation postdoctorale globalement équivalente à celle requise au Québec pour la spécialité visée. Le cas échéant, le candidat doit également fournir la preuve qu'il est titulaire d'un certificat de spécialiste. Cinquièmement, le médecin formé à l'étranger doit fournir les attestations et la preuve qu'il exerce ou qu'il a exercé avec compétence dans le champ d'activités médicales visé, pendant 12 mois au cours des 2 années précédant la demande au CMQ. Sixièmement, le CMQ a recours aux services du Registre des compétences des médecins du Canada (RCMC) pour la vérification à la source des titres. Le candidat doit donc déposer les documents requis (attestations de stages, certificats et diplômes démontrant une formation postdoctorale globalement équivalente à celle requise au Québec) au RCMC. Septièmement, dans les 24 mois suivant le dépôt de la demande au CMQ, le candidat doit réussir l'examen de connaissance de la langue française de l'Office québécois de la langue française (OQLF), à moins d'une exemption selon les conditions établies par l'Office. Huitièmement, le candidat doit réussir un stage d'évaluation organisé par le CMQ et plus précisément par le Comité d'admission à l'exercice qui détermine le contenu et la durée du stage (habituellement 3 mois). Neuvièmement, le candidat doit participer à l'activité de formation ALDO-Québec (50\$) organisée par le CMQ et portant sur les aspects légaux, déontologiques et organisationnels de la pratique médicale au Québec. Finalement, le candidat doit déposer une demande d'exercice de la médecine (700\$) et s'inscrire au tableau de l'Ordre (1 343,35\$). Il est à noter qu'il est possible de convertir un permis restrictif à un permis régulier : 1) après 1 an (examen final requis) ; 2) après 5 ans

(examen final non-requis). Des frais de 340\$ sont liés à la conversion d'un permis restrictif en permis régulier.

Possibilité 2 : Demande d'un permis régulier

Le permis régulier s'adresse aux candidats ayant effectué tous les stages requis dans une formation reconnue à la satisfaction du CMQ, ayant réussi l'examen final en médecine de famille ou dans l'une des spécialités reconnues par le CMQ et ayant satisfait aux autres conditions prévues. Ils doivent également satisfaire aux exigences de la Charte de la langue française. Voyons maintenant un résumé des différentes étapes à suivre pour l'obtention d'un permis d'exercice régulier. Il est à noter que l'ordre dans lequel le candidat franchit les étapes peut différer. Le CMQ a divisé ces étapes en 4 parties et ces dernières comportent également plusieurs étapes à franchir.

Première étape : Obtenir la reconnaissance de l'équivalence du diplôme de docteur en médecine.

Pour compléter cette étape de sa démarche, le candidat doit : 1) être titulaire d'un diplôme délivré par une école de médecine inscrite au répertoire publié par la FAMER; 2) être inscrit au Registre de compétences des médecins au Canada (RCMC); 3) déposer une demande de reconnaissance d'équivalence au CMQ; 4) déposer au CMQ la preuve de réussite aux examens requis (a. examen d'évaluation du Conseil médical du Canada, EECMC, frais d'inscription : 1645\$; b. examen d'aptitude du Conseil médical du Canada - Partie I, EACMC – Partie I, frais d'inscription : 920\$; c. examen clinique objectif structuré de la Collaboration nationale en matière d'évaluation (ECOS de la CNE) ou l'examen d'aptitude du Conseil médical du Canada – Partie II, EACMC – Partie II, frais d'inscription : 2190\$); 5) recevoir la confirmation de la vérification des titres par le RCMC.

Deuxième étape : Formation postdoctorale

Le candidat qui désire effectuer une formation postdoctorale au Québec à titre de résident doit avoir obtenu la reconnaissance de l'équivalence du diplôme de docteur en médecine (M.D.) par le CMQ. Par la suite, le candidat peut faire une demande

d'admission dans l'une des 4 facultés de médecine du Québec dans le but d'obtenir un poste de résident. Le nombre de places est limité et il n'y a aucune garantie quant aux possibilités d'obtenir un poste de résidence. La Conférence des vice-doyens aux études médicales postdoctorales des facultés de médecine du Québec (CVDFM) a comme responsabilité d'appliquer la politique d'inscription dans les programmes de formation postdoctorale au Québec. C'est elle qui communique par courriel avec les candidats pour indiquer la démarche à suivre pour déposer une demande d'admission dans un programme de formation postdoctorale. Il est à noter que si le candidat a déjà effectué une formation postdoctorale à l'extérieur du Canada et qu'il obtient un poste de résidence dans la même discipline dans un programme de formation reconnu au Canada et aux États-Unis, c'est la faculté de médecine qui pourra prendre en compte la formation déjà acquise.

Troisième étape : Examen final

Lorsque le candidat a achevé sa formation postdoctorale à la satisfaction de la faculté et du CMQ, il doit se conformer aux exigences du CMQ quant à l'examen à réussir de l'une des spécialités reconnues au Québec en vue de la délivrance d'un permis d'exercice.

Quatrième étape : Demande d'un permis d'exercice et autres conditions requises

Pour que le CMQ puisse délivrer le permis d'exercice, le candidat doit : 1) avoir obtenu la reconnaissance d'équivalence du diplôme de docteur en médecine; 2) avoir achevé la formation postdoctorale pour la spécialité concernée (ou l'équivalence); 3) avoir déposé la preuve qu'il est licencié du Conseil médical du Canada (LMCC); 4) avoir réussi l'examen final déterminé pour la spécialité; 5) avoir participé à l'activité de formation ALDO-Québec (50\$); 6) avoir satisfait aux exigences de la Charte de la langue française; et 7) avoir rempli les formulaires de demande de permis (700\$) et d'inscription au tableau. Pour exercer la médecine, le candidat obligatoirement être inscrit au tableau de l'Ordre (1343,35\$).

Possibilité 3 : Demande d'un permis dans le cadre de l'ARM, entente Québec-France

Les médecins qui désirent se prévaloir de l'entente doivent savoir que l'organisation des services médicaux au Québec est assujettie à des règles établies par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) du Québec et non par le CMQ. Puisque différentes régions du Québec ne bénéficient pas toutes du même niveau d'accessibilité aux soins de santé, le MSSS a mis en place des plans régionaux d'effectifs médicaux (PREM) pour assurer à la population une plus grande équité d'accès aux services médicaux. En raison de ces PREM, les médecins titulaires d'un permis délivré en vertu de l'ARM ne pourront exercer que dans les établissements où des postes sont disponibles.

Les médecins diplômés en France doivent tout de même satisfaire à certaines conditions : 1) être titulaire d'un diplôme d'État de docteur en médecine délivré par une école ou une faculté de médecine établie et dispensant sa formation en France; 2) avoir complété, dans un établissement universitaire français, une formation postdoctorale permettant d'exercer avec compétence dans le champ d'activité médicale visé par le permis demandé dans l'une des spécialités prévues à l'ARM; 3) exercer ou avoir exercé dans le champ de l'activité médicale visé par le permis demandé au cours des 2 années qui précèdent la demande; 4) être légalement autorisé à exercer la médecine en France sans limitation ni restriction et être inscrit au tableau de l'Ordre des médecins de France dans une des spécialités prévues à l'ARM (attestation du Conseil national de l'Ordre des médecins de France (CNOMF) datant de moins de 3 mois); 5) n'avoir fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire ou pénale pouvant interdire l'exercice de la profession en France ou dans tout autre pays ou État (attestation du CNOMF datant de moins de 3 mois); 6) ne faire l'objet d'aucune instance pouvant donner lieu à condamnation ou sanction susceptible d'entraîner des conséquences sur son inscription au CMQ; 7) vérifier l'admissibilité à un soutien financier par Recrutement Santé Québec; 8) déposer une demande d'étude de dossier en vue d'un permis selon l'article 35 de la Loi médicale (ARM) au CMQ; 9) déposer les documents requis au RCMC; 10) réussir un stage d'adaptation (non rémunéré) organisé par le CMQ (des frais sont exigés pour l'organisation et le déroulement du stage d'adaptation. RSQ offre pour le moment, à certaines conditions, un soutien financier aux candidats en prenant en charge les frais de stage. Les candidats non admissibles doivent assumer les frais); 11) avoir participé à

l'activité ALDO-Québec; 12) Si le CAE a autorisé la délivrance du permis, le candidat doit déposer une demande de permis d'exercice de la médecine en vertu de l'article 35 de la Loi médicale, présenter une demande d'inscription au tableau de l'Ordre et acquitter les frais.

Pour terminer, voici un résumé des différentes étapes du processus de reconnaissance des acquis et des compétences pour chacune des possibilités mentionnées plus haut. Ce tableau permet d'avoir une vue d'ensemble de ce processus. À l'annexe 2 se trouve également une grille tarifaire qui regroupe les coûts associés à l'ensemble des activités de la Direction des études médicales du CMQ.

Tableau 2 : Étapes du processus de RAC selon les différents types de permis, CMQ

| Types de permis | Permis restrictif | Permis régulier | Permis en vertu de l'ARM Québec-France |
|-----------------|---|--|--|
| Étapes | 1) Inscription à RSQ 2) Parrainage par un établissement 3) Réussite des examens prescrits par le CMQ 4) Dépôt de la demande de permis restrictif au CMQ 5) Dépôt des documents requis au RCMC pour évaluation des titres 6) Réussite de l'examen de connaissance de la langue française 7) Réussite du stage d'évaluation organisé par le CMQ 8) Participation à l'activité de formation ALDO-Québec 9) Dépôt d'une demande | 1) Obtention de la reconnaissance de l'équivalence du diplôme de docteur en médecine : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Être titulaires d'un diplôme publié par la FAMER ✓ Être inscrit au RCMC et dépôt des documents requis pour évaluation des titres ✓ Dépôt de la demande de reconnaissance d'équivalence au CMQ ✓ Réussite des examens prescrits par les CMQ 2) Formation postdoctorale dans une faculté de médecine 3) Réussite de l'examen final du CMQ | 1) Dépôt d'une demande d'étude de dossier en vue d'un permis selon l'article 35 de la Loi médicale (ARM) au CMQ 2) Dépôt des documents requis au RCMC pour évaluation des titres 3) Réussite d'un stage d'adaptation de 3 mois consécutifs, organisé par le CMQ 4) Participation à l'activité de formation ALDO-Québec 5) Dépôt d'une demande de permis d'exercice de la médecine en vertu de l'ARM 6) Délivrance du permis d'exercice de la médecine en vertu de l'article 35 de la Loi médicale |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | d'exercice de la médecine au CMQ 10) Délivrance du permis restrictif | 4) Réussite de l'examen de connaissance de la langue française 5) Participation à l'activité de formation ALDO- Québec 6) Dépôt demande de permis au CMQ 7) Délivrance du permis régulier | |
|--|---|--|--|

Source : Site Web du Collège des médecins du Québec, www.cmq.org

4.2.2.3 Acteurs

Contrairement à l'Ordre des ingénieurs, le Collège des médecins du Québec fait appel à plusieurs acteurs dans le processus de reconnaissance des acquis et des compétences. C'est le Comité d'admission à l'exercice qui a le mandat de s'assurer que les candidats à l'exercice de la médecine ont acquis, au cours de leur formation, la compétence requise pour exercer leur profession de façon autonome au Québec. Les médecins formés à l'étranger doivent passer par plusieurs intermédiaires pour faire reconnaître leur expérience et leur formation. Voyons maintenant chacun de ces acteurs et leur rôle dans le processus de RAC.

Le premier acteur impliqué dans ce processus est Recrutement Santé Québec (RSQ) et est la porte d'entrée de tous les médecins formés à l'extérieur du Canada et des États-Unis qui souhaitent obtenir un permis restrictif. RSQ est un service qui a été mis sur pied par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) dans le but de répondre à un besoin de main-d'œuvre médicale dans un établissement de santé du Québec. RSQ aide les candidats formés à l'étranger à trouver l'établissement qui pourrait accepter leur demande et qui serait prêt à faire un parrainage. De plus, sur son site Web, le RSQ expose ce qu'est « Exercer la médecine au Québec » et décrit les modalités de soutien en vue d'un parrainage et de l'obtention d'un permis d'exercice restrictif. La Foundation for Advancement of International Medical Education and Research (FAIMER) est un autre acteur qui a comme responsabilité de répertorier les diplômes de docteur en médecine. Le

candidat formé à l'étranger doit vérifier s'il est titulaire d'un diplôme répertorié par cet organisme. Le Registre des compétences des médecins du Canada (RCMC) est un autre acteur impliqué dans le processus de RAC et a comme responsabilité de faire la vérification à la source des titres. C'est le médecin formé à l'étranger qui doit lui-même déposer les documents requis au RCMC pour faire évaluer ses titres. L'Office québécois de la langue française intervient également dans ce processus puisqu'il évalue si le candidat formé à l'étranger a une connaissance suffisante de la langue française pour exercer la profession. Pour la demande d'un permis régulier, le candidat doit effectuer une formation postdoctorale au Québec à titre de résident et deux autres acteurs s'ajoutent dans ce processus : la Conférence des vices-doyens aux études médicales postdoctorales des facultés de médecine du Québec (CVDFM) qui a comme responsabilité d'appliquer la politique d'inscription dans les programmes de formation postdoctorale au Québec et les facultés de médecine auprès desquelles le candidat doit faire une demande d'admission pour obtenir un poste de résident.

4.2.2.4 Atouts et autres informations utiles

Examens d'admission

Les médecins formés à l'étranger ont la possibilité d'effectuer certains examens d'admission dans certains pays. C'est un avantage pour ces derniers puisqu'ils peuvent entamer le processus de reconnaissance avant même d'émigrer au Canada. Toutefois, il est difficile de trouver plus d'information à ce sujet sur le site du CMQ.

Entente

Depuis novembre 2009, le CMQ, le Conseil national de l'Ordre des médecins de France (CNOMF) ainsi que le ministère de la santé et des sports de France ont signé un arrangement de reconnaissance mutuelle (ARM) pour favoriser la mobilité de la main-d'œuvre médicale entre la France et le Québec. Comme il a été mentionné dans la partie « Critères d'évaluation des dossiers de la RAC », les médecins titulaires de ce permis ne peuvent exercer que dans les établissements où des postes sont disponibles dans le but d'assurer à la population de chaque région une part équitable de services.

Séances d'information

Des séances d'information gratuites sont offertes à Montréal aux médecins ayant obtenu un diplôme de docteur en médecine ou effectué une formation postdoctorale hors du Canada et des États-Unis qui ont pour but d'expliquer les étapes à suivre pour obtenir un permis d'exercice de la médecine au Québec.

Liens utiles

Sur son site Web, le CMQ a une section de liens utiles concernant diverses ressources pouvant aider les médecins formés à l'étranger d'obtenir des informations médicales ou de poser des questions à un organisme du milieu de la santé. Ces liens sont divisés en différentes catégories : 1) accès à la profession médicale; 2) associations; 3) collège des médecins des autres provinces; 4) facultés de médecine; 5) information et santé publique; 6) ministères et organismes; 7) recherche médicale. Les médecins peuvent donc s'y référer et connaître plus facilement les acteurs qui interviennent dans la profession de médecin au Québec.

CHAPITRE V – ANALYSE ET DISCUSSION

5 Présentation

Cette recherche, rappelons-le, visait principalement à comprendre le rôle des ordres professionnels dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés, à travers le processus de reconnaissance des acquis et des compétences. Partant de données liées à l'intégration des immigrants qualifiés sur le marché du travail et du discours associé à la politique d'immigration, nous nous sommes interrogés à savoir si les ordres professionnels jouaient un rôle crucial dans le processus d'intégration. Est-ce que les ordres mettent « activement » en place des mesures pour faciliter l'accès à la profession? Donnent-ils des informations claires et transparentes en ce qui concerne le processus de reconnaissance des acquis et des compétences? Jusqu'à quelle mesure ces ordres sont-ils des vecteurs d'intégration des personnes immigrantes qualifiées? L'analyse descriptive abordée au chapitre 4 de cette étude nous a permis de constater qu'il existe des différences, d'un ordre à l'autre, en ce qui a trait à ce processus.

Dans ce chapitre, une analyse comparative entre l'OIQ et le CMQ est présentée afin de repérer les facteurs qui font en sorte que les règles érigées par ces ordres facilitent ou bloquent l'accès aux professions. Plus précisément, cette partie comprend une analyse sociohistorique et une analyse des informations issues des sites internet des ordres concernés. Par ailleurs, comme nous l'avons expliqué dans le chapitre relatif à la méthodologie, cette partie analytique est enrichie par les témoignages qui ressortent des entrevues faites avec des ingénieurs et des médecins. Pour terminer, une discussion sur la rigidité des règles, sur l'intégration ainsi que sur les lacunes informationnelles sera présentée en reprenant les hypothèses de recherche proposées.

5.1 Analyse sociohistorique des Ordres professionnels

Pour assurer une cohérence entre notre sujet de recherche et le cadre théorique utilisé, notre problématique sera analysée en considérant le contexte ainsi que l'historique des ordres concernés. En effet, l'analyse de l'évolution historique permet non seulement de comprendre la réalité contemporaine, mais aussi de modifier favorablement le

processus historique. L'homme en société évolue par sa relation au contexte (Conchon, 2001). De plus, cette analyse permet de comprendre comment et pourquoi les règles et procédures évoluent. Commençons tout d'abord par relever les éléments sociohistoriques pertinents à notre étude de chacun des ordres pour ensuite faire une comparaison et ainsi mieux analyser les éléments qui les distinguent.

5.1.1 Ordre des ingénieurs du Québec

C'est en 1887 que les ingénieurs décident de se regrouper et au cours de l'année suivante qu'une loi est adoptée par le gouvernement du Québec qui restreint la pratique du génie aux seuls membres de l'organisme. À partir de ce moment, une série d'actions est mise en place : le 1^{er} code d'éthique, un comité étudiant la pratique illégale, un sceau officiel des ingénieurs, une nouvelle catégorie d'ingénieurs juniors, un code de déontologie, etc. C'est toutefois à partir de 1974, avec la création de l'Office des professions du Québec et par le fait même du Code des professions que l'OIQ a comme mandat et comme rôle la protection du public.

L'OIQ a mis en place plusieurs actions liées à l'intégration des ingénieurs formés à l'étranger. Il a également apporté plusieurs modifications au *Règlement sur les autres conditions et modalités de délivrance des permis* et au *Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme pour la délivrance d'un permis* dont des ententes, des procédures facilitant le processus, etc. De plus, il a travaillé en partenariat avec plusieurs organismes extérieurs à l'ordre afin de mettre sur pied des projets qui accélèrent le processus d'admission à l'Ordre. Il maintient des relations étroites avec les organismes qui travaillent directement avec les professionnels formés à l'étranger : le Centre d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes immigrantes (CAMO-PI), les Services d'orientation et d'intégration des immigrants au travail du Québec Inc. (SOIIT), Emploi Québec, le Centre RIRE 2000, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), etc. Parmi les actions mises en place, un soutien est offert dans le cadre du Programme de perfectionnement en ingénierie pour les diplômés en génie à l'étranger, un projet est offert pour aider à la préparation aux examens d'admission sous la forme de tutorat, un autre projet est mis en place dans le but d'améliorer l'accès à l'information, de concevoir une formation sur le professionnalisme, l'éthique, le cadre

réglementaire et le contexte culturel en milieu de travail et de développer un didacticiel pour la préparation à l'examen professionnel, et finalement, des séances d'information sont offertes aux PFÉ candidats à l'admission qui permettent de répondre directement aux questions de la clientèle visée. Il est également important d'ajouter que l'OIQ a créé un nouveau type de permis, un permis restrictif temporaire, qui permet aux demandeurs qui n'ont pas satisfait à toutes les exigences, de pratiquer selon certaines modalités.

Depuis 1989, l'OIQ signe des ententes avec certains pays pour faciliter le processus de reconnaissance. En effet, avec l'Accord de Washington, l'OIQ a signé des ententes avec 14 pays et s'ajoute à cet accord l'Arrangement de reconnaissance mutuelle avec la France, signé en 2008. De plus, l'OIQ est le premier ordre à avoir signé avec la France cet arrangement.

5.1.2 Collège des médecins du Québec

C'est en 1847 que le corps médical a le pouvoir d'établir ses propres règlements pour l'étude et la pratique médicale. En 1876, on oblige tous les médecins de s'inscrire à l'organisme pour pouvoir pratiquer et suite à cela, un code de déontologie et un conseil de discipline sont mis en place, et le CMQ a le droit exclusif de décerner les licences de pratique. En 1974, avec l'entrée en vigueur du Code des professions, le CMQ a comme mandats de protéger le public, de surveiller l'exercice et de s'occuper de l'éducation médicale continue.

Par ailleurs, le CMQ a également mis en place des actions qui visent le processus de RAC. En effet, depuis 2004, le CMQ travaille en collaboration avec ses partenaires dans le but de simplifier les étapes administratives que doivent suivre les candidats faisant des demandes d'équivalence. En effet, des modifications ont été apportées au *Règlement sur les conditions et modalités de délivrance du permis d'exercice et des certificats de spécialiste* dont la conversion d'un permis restrictif en permis temporaire. Le CMQ offre également des sessions d'information pour les médecins DHCEU qui permettent d'expliquer davantage le processus et diffuse des informations sur des ateliers préparatoires aux examens. De plus, le CMQ tente de rendre l'information plus accessible en mettant à jour la fiche « Exercer la profession de médecin » ainsi que la section destinée aux médecins DHCEU sur son site Internet afin de mieux comprendre le

processus. Puisque tous les médecins formés à l'étranger doivent effectuer une formation postdoctorale dans une faculté de médecine au Québec, le CMQ a mis en place l'immatriculation des DHCEU admis au programme de résidence pour leur permettre de participer à un stage d'acclimatation avant le début de leur formation postdoctorale. De plus, pour un médecin formé à l'étranger ayant obtenu la reconnaissance, mais n'ayant pas été admis dans un programme de résidence, le CMQ permet à celui-ci de participer à un stage de mise à niveau avant de déposer une nouvelle demande d'admission dans un programme de résidence. Le CMQ participe également à la Collaboration nationale en matière d'évaluation (CNE) pour développer et mettre en place des outils d'évaluation standardisés pour l'ensemble des provinces et des territoires canadiens.

En ce qui concerne les ententes, le CMQ a signé en 2009 un Arrangement de reconnaissance mutuelle avec la France. De plus, le processus de reconnaissance du diplôme et de la formation postdoctorale a été aboli pour les diplômés du Canada et des États-Unis.

5.1.3 Étude comparative

Le premier élément que nous pouvons faire ressortir de cette analyse est la création de l'Office des professions du Québec et plus précisément celle du Code des professions qui a grandement influencé le comportement des ordres. En effet, ce nouveau système professionnel fondé sur le principe selon lequel la protection du public est mieux assurée si le contrôle de l'exercice est effectué par les pairs. Ce Code donne également aux ordres le pouvoir juridique d'autogestion et d'autocontrôle axé sur la prévention. Ceci dit, les ordres ont alors la liberté d'imposer des règles plus ou moins flexibles en ce qui a trait au processus de reconnaissance des acquis et des compétences. Toutefois, depuis 2010, avec la création de Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles, les ordres sont plus surveillés dans leurs pratiques puisque que le rôle du Commissaire est d'examiner les plaintes et de vérifier les mécanismes afin d'améliorer le processus d'admission. L'avenir montrera si le Commissaire contribuera à l'amélioration du processus parce que nous considérons qu'il est encore tôt pour évaluer le rôle de cet organisme dans le processus de reconnaissance.

Le deuxième élément d'analyse concerne les actions mises en place par les ordres liées au processus de reconnaissance des acquis et des compétences ainsi que l'intégration des immigrants qualifiés dans la profession. L'OIQ travaille en collaboration avec plusieurs organismes qui eux travaillent de près avec les professionnels formés à l'étranger et dont la mission est l'intégration de ces derniers sur le marché du travail québécois. Le fait de travailler en étroite collaboration avec ces organismes permet à l'OIQ de saisir davantage les problèmes et la réalité vécus par les immigrants. D'un autre côté, les organismes sont mieux informés des procédures à suivre et peuvent par la suite mieux guider et aider les immigrants qui désirent pratiquer une profession réglementée. De plus, les formations offertes par l'OIQ ont comme objectif principal d'informer davantage les PFÉ sur le fait de pratiquer la profession d'ingénieur au Québec : les aspects légaux, juridiques, culturels, etc. En effet, exercer une profession ne se limite pas seulement à des aspects théoriques ou liés à des connaissances techniques. Cela implique également des aspects culturels qui peuvent fortement influencer l'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés. De son côté, le CMQ ne semble pas collaborer avec des organismes travaillant directement auprès d'une clientèle immigrante. Dans ses rapports annuels, le CMQ mentionne qu'il collabore avec ses partenaires, sans toutefois les nommer, contrairement à l'OIQ. Cela pourrait faire en sorte que le CMQ est moins informé sur la réalité vécue par les PFÉ. Toutefois, il a mis en place des mesures qui aideraient l'immigrant à mieux se préparer à la dernière étape avant de pouvoir intégrer le marché du travail, soit la formation postdoctorale. Le CMQ atteste n'avoir aucun pouvoir concernant l'admission à un poste de résidence dans une faculté de médecine, mais tente néanmoins d'aider l'immigrant à se préparer pour cette dernière étape du processus.

Le troisième élément d'analyse concerne les ententes signées entre les ordres et d'autres pays dans le but de faciliter le processus de reconnaissance des acquis et des compétences. On peut constater que l'OIQ a une longueur d'avance sur le CMQ puisqu'il a mis en place une procédure différente pour les immigrants ayant suivi leur formation dans ces pays. Cette procédure est certes plus simple que celle à faire par les immigrants dont la formation a été complétée dans un pays où il n'existe aucune entente, mais le processus reste tout de même long et coûteux. Nous pouvons donc constater que cet

élément d'analyse a des répercussions sur les règles émises par les ordres puisque la signature d'une entente facilite davantage le processus de reconnaissance, cela fait en sorte que les règles de l'OIQ sont plus flexibles, donc que l'accès à la profession serait plus simple.

En somme, l'OIQ est davantage proactif dans la mise en place d'un processus de RAC plus simple et plus adapté à l'immigrant lui-même puisqu'il tient compte de la formation, de l'expérience et signe des accords et des ententes avec certains pays pour accélérer et simplifier ce processus. L'absence d'entente du côté du CMQ pourrait s'expliquer par la complexité d'évaluer les titres étrangers, par le nombre plus élevé d'acteurs impliqués dans ce processus, ce qui complexifie l'élaboration d'ententes, ou tout simplement en raison d'une non-volonté ou d'un non-intérêt de sa part. De plus, l'OIQ semble sensible aux réalités individuelles des professionnels formés à l'étranger. En adaptant le processus en fonction des individus, en cherchant l'appui et la collaboration de partenaires qui travaillent auprès de la clientèle immigrante, l'OIQ montre une certaine ouverture face à la problématique liée aux immigrants qualifiés et à leur intégration au sein de la profession. Une entrevue auprès d'un responsable de la RAC du CMQ nous aurait permis d'en savoir davantage sur « les partenaires » impliqués dans le processus et les actions mises en places pour favoriser et simplifier l'accès à la profession.

5.2 Analyse des flux informationnels issus des sites internet

Comme nous l'avons souligné, l'accès à l'information occupe une place importante dans le processus d'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés. Les données issues des sites internet de chacun des ordres seront analysées dans cette partie. D'abord, nous faisons ressortir les éléments pertinents que nous avons trouvés pour notre sujet d'étude et ensuite comparer les deux ordres afin de cibler les règles et les procédures qui ont des effets contraignants ou non dans le processus de reconnaissance.

5.2.1 Ordre des ingénieurs du Québec

Sur son site, l'OIQ présente les étapes du processus de RAC selon 3 profils : un candidat dont le diplôme d'ingénieur a été obtenu en France, un candidat dont le diplôme d'ingénieur a été obtenu dans un autre pays, agréé par l'un des signataires de l'Accord de

Washington (avec entente) et un candidat dont le diplôme d'ingénieur a été obtenu dans un autre pays (sans entente). Le PFÉ peut facilement consulter la liste des pays et des programmes faisant partie de l'entente de l'Accord de Washington. Au cours de ce processus, le PFÉ doit effectuer des examens selon son expérience, selon sa formation. Le nombre exact d'examens et les coûts qui y sont associés ne sont pas clairement indiqués sur le site puisque le parcours de chacun des PFÉ est différent et nécessite des outils d'évaluation différents. Toutefois, l'application *La Boussole* est accessible sur le site de l'Ordre et permet aux PFÉ d'avoir un aperçu des examens à compléter, de leur coût et d'une estimation du temps que pourrait prendre le processus de RAC. Seul l'OIQ est responsable de l'évaluation des PFÉ en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles. C'est lui qui traite les dossiers, qui s'occupe de la préparation et de la passation des examens exigés, et qui prend la décision finale de reconnaître les acquis et les compétences des PFÉ. L'Ordre met également à la disposition du PFÉ des documents préparatoires aux examens sur son site. Une fois que l'ordre a admis le candidat, ce dernier a ce qu'il faut pour pouvoir trouver du travail en lien avec ses compétences et sa formation.

5.2.2 Collège des médecins du Québec

Sur le site du CMQ, les étapes du processus de RAC sont présentées en fonction du type de permis que le PFÉ désire obtenir : demande d'un permis restrictif, demande d'un permis régulier et demande d'un permis dans le cadre de l'ARM, entente Québec France. Au cours de ce processus, le PFÉ doit être évalué au travers de plusieurs examens, selon la discipline dans laquelle il désire exercer. Toutefois, puisque ce n'est pas seulement le CMQ qui évalue et que plusieurs acteurs sont impliqués dans le processus de RAC, il est difficile de connaître les coûts exacts des examens à compléter et le temps pour faire reconnaître les acquis et les compétences. Le CMQ renvoie à plusieurs sites internet des autres acteurs impliqués dans le processus. Les examens à compléter sont les mêmes pour tous les médecins formés à l'étranger malgré le lieu d'obtention du diplôme (mis à part les diplômés en France), la formation, l'expérience, etc. De plus, même si le PFÉ a fait reconnaître ses qualifications professionnelles par le CMQ, il lui reste encore une étape à franchir avant de pouvoir pratiquer sa profession, soit une formation postdoctorale dans une des facultés de médecins du Québec.

Finalement, le CMQ met sur son site des liens pouvant aider les PFÉ dans leur recherche d'information sur la profession.

5.2.3 Étude comparative

Tout d'abord, pour qu'un candidat comprenne bien les étapes à suivre en ce qui concerne le processus de RAC, l'immigrant doit en premier lieu avoir accès à cette information et celle-ci doit être transparente et claire. En analysant le site des deux ordres concernés, nous pouvons constater que l'information disponible sur le site de l'OIQ est beaucoup plus facile à traiter. En effet, dès le départ, le candidat peut facilement connaître à quel type de profil il appartient et quelles sont les étapes qu'il doit entreprendre pour accéder à l'ordre. De son côté, le CMQ présente l'information sous la forme du type de permis. Il est donc plus difficile pour le PFÉ de savoir quelle voie emprunter pour faire reconnaître ses acquis et ses compétences.

Par la suite, l'OIQ est le seul responsable et décideur concernant la RAC tandis que le CMQ n'est pas le seul acteur faisant partie du processus. Le CMQ renvoie constamment le candidat à d'autres sites d'acteurs responsables de la RAC. En effet, les médecins formés à l'étranger au Québec représentent un cas complexe par rapport aux autres professionnels, leur processus d'intégration étant marqué par une multitude d'étapes souffrant d'un manque de coordination entre les différents acteurs impliqués dans leur accès professionnel. Ceci complexifie énormément le processus de reconnaissance, chaque palier n'étant spécialiste que d'un aspect très précis et peut même déboucher sur des incohérences. Pensons notamment à la reconnaissance des diplômes via les examens du CMQ et les places de résidence régies par les facultés de médecine du Québec (Bourgeault, 2007; Boyd et Schellenger, 2007). Ceci amène un parcours d'intégration cloisonné dans lequel personne n'est en mesure d'offrir une vision globale, ni de garantir l'accès à l'étape suivante créant un fort sentiment d'insécurité (Blain, Suarez-Herrera et Fortin, 2012). La disparité de l'information fait en sorte que le candidat peut se perdre à travers toutes les informations, d'un site à l'autre. Le fait qu'un seul acteur s'occupe de cette reconnaissance (le cas de l'OIQ) favorise un meilleur suivi des demandes et il est alors plus facile d'obtenir des explications et des informations supplémentaires. Si plusieurs acteurs sont impliqués dans le processus de RAC, cela peut

avoir des effets sur le coût et le temps que prend ce processus : le temps de faire les différentes demandes auprès de ces acteurs, le temps que prennent ces acteurs pour l'évaluation des dossiers, l'acheminement des réponses, les coûts associés à l'ouverture des dossier, aux examens, etc.

Un autre élément concerne les examens à compléter pour être membre de l'ordre. Du côté de l'OIQ, le nombre d'examens que l'ingénieur formé à l'étranger doit réussir dépend de sa formation et de son expérience. Il peut déjà avoir une idée des coûts et du temps à partir de l'application *La Boussole* accessible sur le site de l'ordre. Un des candidats interrogés dans le cadre de la recherche de l'ARUC affirme que ses 18 années d'expérience dans son pays d'origine ont permis de diminuer le nombre d'examens à passer à l'OIQ. Toutefois, les deux ingénieurs formés à l'étranger affirment qu'ils étaient conscients que les démarches n'allaient pas être faciles, mais pas autant difficiles non plus. Du côté du CMQ, le nombre d'examens est le même pour tous. Une des personnes interviewées affirme que cela lui a pris environ trois ans pour compléter les examens exigés par le CMQ. Elle dit également qu'elle ne croyait pas que cela allait prendre autant de temps d'études pour la préparation à ces examens puisqu'elle considérait qu'elle avait déjà fait ses études en médecine et qu'elle avait déjà acquis plusieurs années d'expérience dans son pays d'origine. Nous pouvons alors constaté que l'OIQ adapte davantage ses évaluations en fonction de l'immigrant, ce qui n'est pas le cas pour le CMQ. À ceci s'ajoutent les coûts associés aux demandes et aux examens. Aux annexes 1 et 2 se trouvent les grilles de tarification de l'OIQ et du CMQ. Ces grilles permettent de constater que les coûts sont beaucoup plus élevés au CMQ qu'à l'OIQ. Les examens à l'OIQ coûtent en moyenne 300\$ tandis qu'au CMQ, certains examens coûtent jusqu'à 4750\$. Une des personnes interrogées affirme qu'à l'époque, le coût des examens variait entre 700\$ et 1800\$ et que celui-ci avait énormément augmenté depuis son arrivée au Québec. Elle ne pensait pas non plus que le coût était aussi élevé.

Dans les deux cas, le professionnel formé à l'étranger doit cumuler de l'expérience de travail au Québec pour pouvoir pratiquer pleinement sa profession. Du côté de l'OIQ, l'ingénieur junior doit avoir une expérience de 36 mois, sous la supervision d'un ingénieur sénior. Sur le site de l'ordre, il n'est pas indiqué si l'ingénieur

junior est rémunéré au cours de ce parrainage. Un des candidats interrogés affirme qu'un des obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi est que les entreprises demandent de l'expérience canadienne. Alors comment acquérir une expérience canadienne? On lui propose de faire du bénévolat, des stages dans une entreprise ou de faire un retour aux études (cycles supérieurs). Le fait d'étudier au Québec faciliterait les démarches de recherche d'emploi. Du côté du CMQ, le médecin formé à l'étranger doit faire sa résidence dans une faculté de médecine avant d'effectuer l'examen final du CMQ. Il doit tout d'abord être admis dans une des facultés et pendant cette résidence, il n'est pas rémunéré. Le candidat questionné affirme qu'il est très difficile d'être admis dans une faculté de médecine pour effectuer la résidence. En effet, après avoir réussi un à un les examens du CMQ, il est passé en entrevue devant la commission des trois universités francophones et les membres de cette commission lui ont demandé pourquoi il n'avait pas fait de stage d'observation (critère dont il n'avait jamais entendu parlé). Il a alors passé un an à faire des stages d'observation dans cinq établissements (hôpitaux régionaux, cliniques privées), mais lorsqu'il a tenté dans les hôpitaux universitaires, on lui a dit qu'il ne serait pas pris puisqu'il n'était pas étudiant. Il est important de mentionner que pendant ces stages, aucune rémunération ne lui a été versée. Après tous ces stages, il est repassé devant la commission et on lui a répondu que ce n'était rien pour eux disant qu'on avait suffisamment d'étudiants. Suite à cette série d'échecs, il est retourné pratiquer un an dans son pays d'origine puisqu'il n'avait pas pratiqué depuis presque 4 ans (un des critères du CMQ est qu'il ne faut pas dépasser 4 ans sans avoir pratiqué la médecine).

5.3 Discussion

Les ordres professionnels, dans le but de mettre en œuvre leur mission prioritaire, c'est-à-dire celle de protéger le public, doivent élaborer des règles pour évaluer la formation et l'expérience des candidats formés à l'étranger. Cela implique l'élaboration de plusieurs outils et la collaboration de différents intervenants dans l'application de ce processus. Toutefois, il semble que la rigidité ou la flexibilité des règles érigées par les ordres et que les actions mises en place par ces derniers influencent grandement l'intégration des candidats formés à l'étranger dans la profession. En épluchant les informations disponibles sur les sites de l'OIQ et du CMQ, nous avons constaté que

chaque ordre a sa propre façon d'évaluer et de reconnaître les acquis et les compétences des professionnels formés à l'étranger. À partir de la précédente analyse, voyons de quelle façon nous pouvons répondre à chacune des hypothèses proposées au chapitre 3.

Les ordres, de l'un à l'autre, ont un rôle différent dans le processus de reconnaissance des acquis et des compétences des immigrants récents qualifiés.

Même si tous les ordres professionnels ont le pouvoir de reconnaître ou non l'équivalence de la formation et de l'expérience acquises à l'étranger, ils occupent un rôle différent dans le processus de reconnaissance des acquis et des compétences. Les deux cas étudiés sont des exemples qui démontrent parfaitement ce fait. En effet, du côté de l'OIQ, ce dernier est le seul responsable de la reconnaissance, tandis que du côté du CMQ, plusieurs acteurs sont impliqués dans le processus de reconnaissance. L'architecture institutionnelle de la RAC du CMQ est plus complexe, car elle implique un plus grand nombre d'acteurs dans le processus. Les ordres peuvent également avoir un rôle différent en ce qui a trait à l'information disponible ou fournie concernant le processus de RAC. Nous pourrions croire qu'un ordre plus « ouvert » et mieux « organisé » concernant le processus de RAC offrirait une information plus transparente et plus claire ce qui favoriserait l'accès à la profession des personnes immigrantes. Il est donc possible de constater que les ordres ont un rôle différent non seulement face au processus lui-même, mais également face aux informations qu'ils souhaitent divulguer et transmettre aux professionnels formés à l'étranger. Une entrevue avec les responsables de la RAC nous aurait permis d'en connaître davantage sur le rôle réel des ordres dans le processus, sur leur perception de la situation des immigrants qualifiés. Y a-t-il d'autres acteurs impliqués dans ce processus? Les ordres ont-ils un pouvoir décisionnel total dans ce processus? Doivent-ils faire approuver les étapes du processus, les changements par une instance supérieure?

Les règles émises par les ordres ont des degrés de flexibilité / rigidité différents.

Chaque ordre décide de la façon dont il évalue les acquis et les compétences des candidats formés à l'étranger. Les exigences varient d'un ordre à l'autre et comme nous l'avons vu précédemment, plusieurs facteurs expliquent que les règles soient plus ou moins rigides. Mais que voulons-nous dire par règles flexibles et règles rigides? C'est à

partir des indicateurs proposés dans notre cadre d'analyse qui nous allons parler de règles « flexibles » ou « rigides » : les règles érigées par les ordres professionnels, les conventions formelles et informelles, les taux d'acceptation, de refus, d'abandon, la période de lien avec l'ordre professionnel, le temps de réponse avant d'enclencher le processus, la durée moyenne du processus de RAC, la pénurie de main-d'œuvre, la demande pour le secteur, la projection à long terme, les ententes, les coûts, etc. Toutefois, dans le cadre de cette recherche, nous nous sommes limités aux indicateurs accessibles sur les sites internet et dans les rapports annuels des ordres professionnels. En comparant les deux cas étudiés, il a été possible de faire ressortir les indicateurs qui nous permettent de croire qu'un ordre érige des règles plus ou moins flexibles et/ou rigides. Parmi ces facteurs, l'accès à l'information, le nombre d'examens requis, les coûts associés aux demandes et aux inscriptions, la durée du processus, les acteurs impliqués tout au long du processus, etc. Tout porte à croire que l'OIQ met en place des règles plus flexibles que le CMQ puisqu'il semble s'adapter davantage au professionnel formé à l'étranger et à ses caractéristiques.

Les ordres professionnels ayant les règles les plus flexibles permettent une meilleure intégration des immigrants qualifiés dans la profession.

Il est difficile de vérifier cette affirmation puisqu'il nous a été impossible d'obtenir des données concernant l'intégration des immigrants dans la profession. De plus, même si l'ordre reconnaît les acquis et les compétences des professionnels formés à l'étranger, ces derniers n'intègrent pas automatiquement le marché du travail. En effet, d'autres facteurs peuvent expliquer les difficultés rencontrées par les immigrants : une faible ou une absence de capital social, la qualité des réseaux sociaux, la réticence de certaines organisations à embaucher une main-d'œuvre immigrante, le manque d'expérience canadienne, etc.

Les ordres professionnels, à travers les règles de reconnaissance des acquis et de compétences qu'ils érigent, agissent non seulement comme un filtre assurant la protection et la sécurité du public, mais également comme des défenseurs d'un noyau en vue de meilleures conditions de travail et de salaires.

L'OIQ et le CMQ ont le plein pouvoir d'agir comme bon leur semble contrôlent plusieurs mécanismes liés à la profession. Avec leur processus de RAC souvent long et coûteux, nous pourrions croire qu'ils tentent non seulement de protéger le public, mais également le niveau de rémunération, le monopole de pratiques réservées aux ingénieurs et aux médecins ainsi que l'arrivée de professionnels formés à l'étranger. En mettant en place des procédures coûteuses, complexes et longues, les ordres professionnels encouragent à un découragement de la part des professionnels formés à l'étranger. En effet, il serait intéressant de vérifier le nombre d'immigrants ayant fait une réorientation de carrière suite à leur arrivée au Québec et les raisons qui s'y rattachent. Ce processus de RAC mis en place par les ordres impose-t-il d'une certaine façon aux immigrants de reprendre complètement une formation professionnelle, de réorienter leur carrière dans l'objectif de protéger un noyau professionnel ? Certes la protection du public est un argument légitime et une évaluation des titres, des compétences et de l'expérience des professionnels formés à l'étranger est nécessaire pour répondre au rôle premier d'un ordre professionnel. Mais le processus de RAC ne pourrait pas être plus simple, moins coûteux et plus accessible aux immigrants qualifiés ? La mise en place du poste de Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles permet la vérification des mécanismes du processus de la RAC. Ne serait-il pas intéressant de questionner le Commissaire pour connaître son point de vue en ce qui a trait au processus de RAC des ordres, pour connaître les actions qu'il souhaite mettre en place pour améliorer le processus, pour savoir quels sont les obstacles auxquels il doit faire face ?

5.3.1 Lacunes informationnelles

Les professionnels formés à l'étranger doivent traiter des informations venant de plusieurs sources et à partir de celles-ci, décident ou non de faire le processus de RAC auprès de l'ordre professionnel. L'information véhiculée est souvent contradictoire. D'un côté, dans les deux cas à l'étude, le Québec rend compte du manque de main-d'œuvre dans les deux professions. Il tente alors d'attirer des personnes qualifiées afin de combler ce manque. D'un autre côté, plusieurs personnes déjà établies au Québec affirment que le processus pour devenir membre de l'ordre et plus précisément celui de la reconnaissance

des acquis et des compétences est composé d'étapes coûteuses, difficiles et longues. De plus, même une fois ce processus complété, cela ne garantit en rien l'accès à un emploi à la hauteur des attentes et des qualifications professionnelles. Prenons le cas d'un médecin formé à l'étranger interrogé dans le cadre de la recherche de l'ARUC. D'un côté, sa famille déjà établie au Québec lui affirme qu'il y avait un manque de médecins dans la province. D'un autre côté, des amis médecins formés à l'étranger lui disent que le processus de reconnaissance des acquis et des compétences est très long et très complexe. La personne interrogée a alors demandé au CMQ des informations concernant ce processus et ce dernier affirme que le processus serait long et complexe, mais que tout dépend du médecin formé à l'étranger. Le fait qu'elle entendait partout que le Québec éprouvait un manque de médecins, elle ne se posait pas la question concernant ses chances d'avoir un emploi ou non, même si elle était consciente du processus long et coûteux.

Plusieurs informations sont connues une fois l'immigrant arrivé au Québec puisqu'elles ne sont pas nécessairement disponibles sur les sites de l'ordre. Par exemple, il est possible de compléter certains examens dans d'autres pays, avant même l'arrivée des immigrants au Québec. Cette information n'est aucunement disponible sur les sites de l'ordre. Les immigrants devraient être informés de façon plus adéquate depuis leur pays d'origine puisque les informations véhiculées ont un impact majeur dans la décision de venir s'établir ou non au Québec. En ce qui concerne les procédures de reconnaissance des acquis et des compétences, les candidats devraient être au courant de la durée moyenne du processus, des étapes à compléter, des coûts, etc. Sur le site des ordres, il est difficile d'analyser adéquatement les données concernant les taux d'acceptation et de refus puisque plusieurs données y sont rassemblées et celles-ci ne montrent pas clairement l'information désirée. Il est impossible de connaître la durée du processus à partir de ces données, ni de savoir ce qu'implique une acceptation « partielle » ou « totale », autrement dit de savoir quels sont les critères à compléter pour en arriver à une intégration au sein de l'ordre. De plus, il est fréquent que l'immigrant soit obligé de reprendre certains cours en fonction des critères requis par les ordres professionnels. Les informations accessibles sur les sites sont vastes et très générales

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

L'objectif principal de cette recherche visait principalement à connaître et comprendre le rôle des ordres professionnels dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés, à travers le processus de reconnaissance des acquis et des compétences. Ce travail exploratoire a permis de comprendre davantage la problématique liée à l'intégration de professionnels formés à l'étranger dans une profession réglementée. En effet, nous pouvons constater que chaque ordre occupe un rôle différent et a des exigences de degré distinct en ce qui a trait aux étapes du processus.

Le premier chapitre permettait de dresser un portrait global de l'intégration des immigrants sur le marché du travail. Les données présentées et les questionnements soulevés ont permis de constater que ceux-ci font face à plusieurs difficultés et doivent passer au travers un long processus avant d'intégrer le marché du travail et d'obtenir un emploi qui correspond à leurs qualifications et à leur expérience. Parmi ces difficultés, celles liées à l'apprentissage de la langue (ou des deux langues officielles du Canada), celles liées à la culture (culture au sens large, mais également la culture liée au travail, à l'entreprise) et celles liées aux institutions et aux « systèmes » (la reconnaissance des acquis et des compétences) sont souvent les plus mentionnées par les immigrants, les organismes et intervenants qui travaillent auprès de cette clientèle. Le point de vue des immigrants eux-mêmes est souvent mentionné dans les études, mais notre objectif principal était davantage d'analyser les comportements des ordres professionnels.

Au plan théorique, le deuxième chapitre présentait le cadre conceptuel utilisé pour décrire et analyser le comportement des ordres à travers le processus de reconnaissance des acquis et de compétences. L'institutionnalisme de John R. Commons était selon nous la théorie la plus adaptée à notre sujet de recherche. En effet, les concepts commonsiens ont permis de décrire et de problématiser la réalité vécue par les immigrants en abordant la question de la reconnaissance des acquis et des compétences et ainsi de leur intégration socioprofessionnelle. En effet, si plusieurs études expliquent l'intégration en ayant une approche micro (individuelle) ou macro (globale), le cadre institutionnaliste commonsien

nous a permis d'avoir une approche méso et de mettre en avant le rôle des dynamiques corporatistes dans la question de l'intégration socioprofessionnelle.

Au plan méthodologique, l'étude de cas nous est parue la meilleure méthode pour recueillir des données relatives à notre problématique et assurer cohérence entre le choix théorique et le choix méthodologique. Ce choix méthodologique a été conforté par une description de chacun des cas à l'étude, à partir des informations recueillies sur les sites Web des ordres et des rapports annuels et autres documents liés aux ordres professionnels en question. Une fois ces informations recueillies et présentées, le cinquième chapitre exposait une analyse de ces informations et des liens qui existent entre l'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés, les comportements des ordres, les règles et l'accès à l'information.

Les résultats les plus significatifs de notre recherche concernent le fonctionnement des ordres, les règles qu'ils érigent, la « qualité » de l'information qu'ils diffusent, l'ouverture au partenariat et aux ententes et enfin l'impact « évalué » sur la base de ces derniers indicateurs sur l'intégration des personnes immigrantes qualifiées dans les professions réglementées correspondantes. Globalement, il apparaît d'abord clairement que les deux ordres disposent d'une liberté institutionnelle dans leur fonctionnement; dans l'architecture institutionnelle de la corporation, dans les informations qu'elles diffusent ou les règles qu'elles mettent en place. Il semble que l'OIQ soit plus proactif en matière de disponibilité, mais également de transparence des informations qu'il met sur le site internet, afin de mieux aiguiller les demandeurs potentiels. L'accès à une information pertinente auprès du CMQ reste un exercice compliqué invitant parfois les usagers à abandonner ce processus. Au plan des règles, là également, l'OIQ les règles mises en place pour le processus de reconnaissance des compétences sont plus souples dans la mesure où elles s'adaptent souvent aux profils spécifiques des personnes immigrantes. Il est en ainsi pour les formations exigées qui tiennent compte de l'histoire académique et professionnelle des demandeurs. Ceci n'est pas le cas du CMQ dont les exigences sont les mêmes pour tous les demandeurs sans tenir compte de la diversité des situations. D'autant plus que pour le CMQ, le processus de reconnaissance des acquis se heurte à la présence d'un deuxième acteur : les facultés de médecine qui ajoutent leurs propres

règles et exigences complexifiant davantage l'accès à la formation pour les médecins formés à l'étranger. Enfin, la recherche nous a montré que la souplesse notée dans l'OIQ est manifeste au niveau des ententes signées avec d'autres pays ou des partenariats avec des organismes d'intégration. À ce niveau, la différence est criante entre les deux ordres. En effet, si l'OIQ multiplie aussi bien les ententes que les partenariats afin de mieux répondre et comprendre les besoins et la réalité des ingénieurs formés à l'étranger, le CMQ semble très timide aussi bien au niveau des ententes que des partenariats avec les organismes pertinents.

L'analyse de ces derniers indicateurs a tendance alors à montrer que l'OIQ participe relativement plus activement à l'intégration des immigrants formés à l'étranger que le fait le CMQ.

Pour comprendre les raisons profondes de cette différence d'attitude et de politique des ordres concernés, il aurait été intéressant et très enrichissant d'avoir eu la possibilité d'interroger les ordres afin d'obtenir des informations supplémentaires liées aux étapes du processus, mais également pour connaître leur point de vue sur le sujet de l'immigration et pour en savoir davantage sur leurs orientations futures en ce qui a trait à l'intégration des candidats formés à l'étranger au sein de l'ordre. Ceci constitue la proposition d'une première piste de recherche. Une deuxième piste de recherche serait de s'interroger sur les autres acteurs associés au processus et à l'intégration socioprofessionnelle de ces candidats. En effet, analyser le comportement des facultés de médecine, des organismes qui viennent en aide aux professionnels formés à l'étranger, du Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance, par exemple, dans le but de mieux comprendre le rôle que joue chacun de ces acteurs. Existe-t-il une collaboration entre les différents acteurs ? Existe-t-il des tensions ? En interrogeant chacun de ces acteurs, cela permettrait de faire ressortir les contradictions et les lacunes informationnelles auxquelles font face les immigrants. Cela permettrait peut-être d'offrir à ces derniers une information transparente, claire les aidant à faire un choix plus éclairé et ils seraient mieux préparés pour le processus d'intégration.

Si nous faisons l'hypothèse que le Québec est pour une politique sélective et ouverte à l'immigration encourageant les travailleurs qualifiés à venir s'y installer, une

meilleure intégration socioprofessionnelle des spécialistes formés à l'étranger appelle bien autre chose qu'une éventuelle révision à la baisse des volumes d'admission d'immigrants se destinant au marché du travail. Il est nécessaire de mettre en œuvre une vigoureuse stratégie de soutien à l'intégration avec des actions qui s'articuleraient autour d'interventions visant à faciliter la reconnaissance des acquis et des compétences en assouplissant les règles, en clarifiant les informations véhiculées et en multipliant les ententes et les partenariats avec les institutions pertinentes.

BIBLIOGRAPHIE

ALBERT, A. et RAMSTAD, Y. 1997. The Social Psychology Underpinnings of Commons's Institutional Economics : The Significance of Dewey's Human Nature and Conduct, *Journal of Economic Issues*, 31(4), pp.881-916.

ARCAND, S., HELLY, D. et LENOIR-ACHDJIAN, A. 2009. « Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux : le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke. » *Cahiers canadiens de sociologie*, 34 (2), p.373 à 402.

ATKINDON, G. et REDD, M. 1992. « The Individual is a going concern », *Journal of Economic issues*, 26(2), p.469-476.

BAZZOLI, L. 2000a. *L'économie politique de John R. Commons. Essai sur l'institutionnalisme en sciences sociales*, Paris, L'Harmattan.

BAZZOLI, L. 2000b. « L'économie institutionnaliste du travail de J.R. Commons : un « pragmatisme en action » », *Cahier du Gratice*, n° 19.

BAZZOLI, L. et V. DUTRAIVE. 2006. « Fondements pragmatistes de l'institutionnalisme en économie. Théorie de la connaissance et théorie de l'action chez Veblen et Commons », *Revue de philosophie économique*, n° 13, p.123-153.

BECKER, G.S. 1964. *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York : Columbia University Press.

BÉGIN, K., 2004. « Les nouveaux immigrants et l'économie ethnique : une perspective longitudinale ». Mémoire en sociologie. Université de Montréal.

BÉJI, Kamel et PELLERIN, A., 2010 « Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux. » *Relations industrielles – 65-4*, p. 522 à 583.

BELHASSEN, A. 2009. « La reconnaissance des diplômes et des compétences : difficultés et impacts chez les femmes immigrantes ». Rapport de recherche-action. Action travail des femmes.

BÉNICOURT, E. et B. GUERRIEN, 2008. « La théorie économique néoclassique : microéconomie, macroéconomie et théorie des jeux » 3e édition. Paris : La découverte.

BERGER, M. 1983. « Studying enrollment decline (and other timely issues) via the case survey ». *Educational Evaluation and Policy Analysis*. 5 :307-17.

BERGERON, J., et POTTER, S. 2006. « Family members and relatives : An important resource for newcomers' settlement? », *Canadian Issues/Thèmes canadiens*, no 1, p.76-80.

BILS, M. et KLENOW, P.J. 2000. « Does schooling cause growth? », *American Economic Review*, vol. 90, no 5, p. 1160-1183.

BIRKELUND, G., MASTEKAASA, E. et ZORLU A. 2008. Labor market participation and class attainment of immigrants into Norway arriving after 1990, Working paper, Dept. of Sociology and Social Geography, University of Oslo, 13 p.

BLAIN, M.-J., SUAREZ-HERRERA J.C., et FORTIN, S. 2012. « L'intégration professionnelle des médecins diplômés à l'étranger au Québec : un enjeu d'envergure en santé mondiale », *Anthropologie et santé*, [En ligne], 5/2012, mis en ligne le 27 novembre 2012, consulté le 13 avril 2013. URL : <http://anthropologiesante.revues.org/973>; DOI : 10.4000/anthropologiesante.973.

BLOCH, F. et SMITH, S. P. 1977. « Human Capital and Labor Market Employment », *Journal of Human Resources*, vol. 14, no 2, p.267-269.

BOUDARBAT, B. et BOULET, M. 2010. « Immigration au Québec : Politique et intégration au marché du travail ». Rapport de projet. Montréal : Cirano.

BOUDARBAT, B. et COUSINEAU, J.-M. 2010. « Un emploi correspondant à ses attentes personnelles? Le cas des nouveaux immigrants au Québec. » *Int. Migration & Integration* 11, p.155-172.

BOURGEAULT, I.L. 2007. « Brain drain, brain gain and brain waste. Programs aimed at integrating and retaining the best and the brightest in health care », *Canadian Issues/Thèmes Canadiens*, printemps : 96-99.

BOYD, M. et SCHELLENBERG, G. 2007. Réagrément et professions des médecins et ingénieurs immigrants, *Tendances sociales canadiennes*, NO 11-008 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. 10p. Septembre 2007.

BROMLEY, D.B., 1986. *The Case-Study Method in Psychology and Related Disciplines*. New York : John Wiley and Sons.

CAMO-PI (2000). Texte pour l'allocation sur la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) des personnes immigrantes, Audience du 20 janvier 2000, 13p.

CHAMBERLAIN, N.W. 1964. « The Institutional Economics of John R. Commons, in J. Dorfman et al., *Institutional Economics, Veblen, Commons, and Mitchell Reconsidered*, Berkeley/Los Angeles, University of California Press, p.73.

CHICHA, M.-T. et CHAREST, E. 2008. « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal. Politiques et enjeux », *Choix IRRP*, vol. 14, no 2 (mars).

Collège des médecins du Québec. *Histoire du Collège*, [En ligne], <http://www.cmq.org/fr/Public/Profil/Commun/AProposOrdre/Histoire.aspx>, consulté le 18 avril 2013.

Collège des médecins du Québec. *Rapports annuels*, [En ligne], <http://www.cmq.org/fr/Public/Profil/Commun/AProposOrdre/Publications/RapportsAnnuels.aspx>, consulté le 18 avril 2013.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Québec, *Victimes*

d'un traitement discriminatoire, les médecins formés à l'étranger n'ont pas un accès réel aux poste en résidence, 16 novembre 2010.

COMMONS, J.R. 1931. « Institutional Economics », *The American Economic Review*, vol. XXI, n° 4, p.648-657. Traduction par Laure Bazzoli et Véronique Dutrive (2001).

COMMONS, J.R. 1934. *Institutional Economics*, New York, Macmillan.

COMMONS, J.R. 1959. *Institutional Economics : Its Place in Political Economy*, Madison, WI, The University of Wisconsin Press.

Conseil interprofessionnel du Québec. 2009. « Mémoire sur le Projet de loi no 53, Loi instituant le poste de Commissaire aux plaintes concernant les mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles. » Présenté à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale du Québec.

CONCHON, A. 2001. « La dimension historique de l'économie chez John Rodgers Commons », dans *Cahiers d'économie politique*, n° 40-41, L'Harmattan.

COOK, T.D., et CAMPBELL, D.T. 1979. *Quasi-Experimentation : Design and Analysis Issues for Field Settings*, Chicago, Rand McNally.

COREI, T. 1995. *L'économie institutionnaliste. Les fondateurs*. Economica.

DELEDALLE, G. 1995. *La philosophie peut-elle être américaine? Nationalité et universalité*, Paris, Jacques Granger Éditeur.

DE VORETZ, Don J. 2005. Brief to the House of Commons Standing Committee on Citizenship and Immigration. Research on Immigration and Integration in the Metropolis – Commentary Series. No 05-01. Vancouver: Research on Immigration and Integration in the Metropolis (RIIM).

DUMONT, J.-C. et MONSO, O. 2007. « Adéquation entre formation et emploi : un défi pour les immigrés et les pays d'accueil ».

FERRER, A., et RIDDELL, C.W. 2008. « Education, Credentials and Immigrant Earnings ». *Canadian Journal of Economics*, 41(1), 186-216.

GAGNON, Y.-C., 2012. *L'étude de cas comme méthode de recherche*», Presses de l'Université du Québec.

GERMAIN, A. et TRINH, T. 2010. « L'immigration au Québec : Un portrait et des acteurs ». Montréal. Publication CMQ-IM - no 43.

GILLARD, L. 2001. Le modèle de Commons d'économie transactionnelle, *Cahiers d'économie politique : histoire de la pensée économique, lectures de John R. Commons*, Paris, L'Harmattan, n° 40-41, p.139-176.

GILMORE, J., et LE PETIT, C. 2008. Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2007 : analyse selon la région d'obtention d'études postsecondaires, Ottawa,

Statistique Canada, no71-606-X2008004 au catalogue, 34 p.

GIRARD, M., RENAUD, J. et SMITH, M. 2008. « Intégration économique des nouveaux immigrants : adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration. » *Cahiers canadiens de sociologie*, 33 (4), p.791 à 814.

GISLAIN, J.-J. 2003a. « L'émergence de la problématique des institutions en économie », *Cahiers d'économie Politique / Papers in Political Economy*, 2003/1 n° 44, p.19-50.

GISLAIN, J.-J. 2003b. « L'institution des relations industrielles : le cadre analytique de J.R. Commons », *Économie et Institutions*, 1(2), p.469-476.

GISLAIN, J.-J. 2004. « Futurité et toposité : sitologie des perspectives d'action », *Géographie, économie et société*, n° 6, p.209-213.

GISLAIN, J.-J. et BOIVIN, J. 2010. « Les politiques publiques de l'emploi », dans *Introduction aux relations industrielles*, 2^{ème} édition, Montréal, Gaëtan Morin éditeur, 398 p.

GODIN, J.-F. 2004. « L'insertion en emploi des travailleurs admis au Québec en vertu de la grille de sélection de 1996 ». Rapport synthèse, Direction de la population et de la recherche du Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 60 p.

GREEN, D.A. et WORSWICK, C. 2002. Gains des immigrants de sexe masculin au Canada: effet de l'intégration au marché du travail et avantages de l'expérience acquise à l'étranger, Ottawa, document préparé pour Citoyenneté et Immigration Canada, Recherche et statistiques.

GROLEAU, D. 2003. From intimate to political voice: Building capacity to generalize qualitative results. *Advances in qualitative methods. The fourth International Interdisciplinary Conference. Syllabus & Proceedings. Banff, Alberta, Canada.*

HALLÉE, Y. 2011. *Les interactions des parties en comité d'équité salariale lors de l'établissement des programmes d'équité salariale : une étude de cas multiples*, Thèse de doctorat en relations industrielles, Université Laval.

HALLÉE, Y. 2012. « Spécificité de l'institutionnalisme pragmatiste de John R. Commons. Une réhabilitation du cadre commonsien dans le champ disciplinaire des relations industrielles », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, vol. 7, n°1, p.74-106.

HALLÉE, Y., BETTACHE, M. et BERGERON, P. 2013. « L'intégration socioprofessionnelle des personnes en situations d'itinérance : état de la question et proposition d'un modèle conceptualisé à partir de l'institutionnalisme pragmatiste de John Rogers Commons », *Revue Interventions économiques*, À paraître.

HAMEL, J. 1997. *Étude de cas et sciences sociales*, Paris, L'Harmattan.

HAROUN, T. 2007. « Pénurie d'effectifs dans le monde professionnel – Les ordres professionnels demandent à Québec de faire preuve de générosité ». *Le Devoir* (Montréal), 13 octobre, www.ledevoir.com

HEDOIN, C. 2005. *Les théories institutionnalistes du comportement économique de T. Veblen et J.R. Commons : éléments et fondements d'une approche réaliste et évolutionniste en économie*. Mémoire de DEA Institutions, Organisations et Performances. Université de Teims, Champagne-Ardenne, France.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2011. « Travail et rémunération : Participation des immigrants au marché du travail en 2009 ».

KAUFMAN, B.E. 1993. *The Origins and Evolution of the Field on Industrials Relations in the United States*, Ithaca, ILR Press.

KAUFMAN, B.E. 2003. « John R. Commons and the Wisconsin School on Industrial Relations Strategy and Policy », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 57, n°1, Cornell University, p.3-30.

KITAY, J. and CALLUS, R. 1998. « Chapter 3 : Technique or Size? » dans Whirfield, K., G. Strauss (ed.), *Researching the World of Work : Strategies and Methods in Studying Industrial Relations*, p. 51-64.

KITAY, J. and CALLUS, R. 1998. « Chapter 6 : The Role and Challenge of Case Study Design in Industrial Relations Research » dans Whirfield, K., G. Strauss (ed.), *Researching the World of Work : Strategies and Methods in Studying Industrial Relations*, p. 101-112.

KLEIN, P.A. 1993. « The Institutionnalist Challenge : Beyond Dissident », dans Marc R. Tool (dir.), *Industrial Economics : Theory, Method, Policy*, Boston/Dordrecht/London, Kluwer Academic Publishers, p.13-47.

KOCHAN, T.A. 1993. « Teaching and Building Middle Range Industrial Relations Theory », dans Roy J. Adams et Noah M. Meltz (dir.), *Industrial Relations Theory : Its Nature, Scope and Pedagogy*, Metuchen, NJ, Scarecrow Press, p.353-380.

KUSTEC, S.N, THOMPSON, E. et LI X. 2007. « Foreign credentials : The tools for research », *Canadian Issues*, printemps, p. 26 à 30.

LACHANCE, Micheline. 2010. « Le Québec discrimine les médecins étrangers ». *Le Devoir* (Montréal), 17 novembre, www.ledevoir.com

LAPERRIÈRE, A. 1997. « Les critères de scientificité des méthodes qualitatives. » dans Poupert, J., JP Deslauriers, L-H Groulx, A. Laperrière, R. Mayer et A. Pires, *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Boucherville, Gaétan Morin éditeur, p. 365-389.

LECOMPTE, M.D., et GOETZ, J.P., (1982), « Problems of Reliability and Validity in Ethnographic Research », *Review of Educational Research*, vol 52, p.31-60.

LEPLAT, J. 2003. De l'étude de cas à l'analyse de l'activité. *Pistes*, Vol. 4 No. 2. Réflexions sur la pratique.

LETARTE, M. 2011. « Quand la relève vient de l'étranger ». *La Presse* (Montréal), 2 mars, www.lapresse.ca

LÉVESQUE, C. 2004. « Il y a 30 ans – La naissance du système professionnel québécois », *Le Devoir* (Montréal), 16 octobre, www.ledevoir.com.

LIEBIG, T. 2009. “Jobs for Immigrants: Labour Market Integration in Norway”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, no 94, 86 p.

LUSSIER, J. 2011. « Cinq questions à Maud Cohen ». *Les Affaires* (Montréal), 19 mars, www.lesaffaires.com

MEAD, G.H. 1963. *L'esprit, le soi et la société*, Presses Universitaires de France, Paris, édition originale 1934.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), Statistiques sur l'immigration récente, 2006-2012. www.micc.gouv.qc.ca/fr/recherches-statistiques/stats-immigration-recente.html

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), *Recrutement de travailleurs spécialisés–Démarche simplifiée*, [En ligne]. <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/travailleur-specialise/demarche-simplifiee.html#actuelle>. Consulté le 6 avril 2013.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS). 2005. « Reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique ». Document de référence, 21p.

MOREL, S. 1996. *Le workfare et l'insertion : une application de la théorie institutionnaliste de John R. Commons*, Thèse de doctorat en science économique, Université de Paris 1, sous la supervision de Bernard Gazier.

MOREL, S. 2000. *Les logiques de la réciprocité*, Paris : Presses universitaires de France, p.45-48, 295-298.

MOREL, S. 2003. « Institutionnalisme commonsien, citoyenneté et « sécurité économique » », *Économie et Institutions*, n° 2, 1^{er} septembre, p.111-139.

Office des professions du Québec. *Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles*, [En ligne]. <http://www.opq.gouv.qc.ca/commissaire/>. Consulté le 20 octobre 2013.

Office des professions du Québec. *Structure du système professionnel au Québec*, [En ligne]. <http://www.opq.gouv.qc.ca/systeme-professionnel/structure-du-systeme/>.

Consulté le 15 avril 2013.

Office des professions et ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. 2011. « Formation et stages prescrits par les ordres professionnels québécois. État de la situation préparé pour le Pôle de coordination pour l'accès à la formation prescrite par les ordres professionnels ainsi qu'aux stages, Sommaire ».

Ordre des ingénieurs du Québec. *Histoire de l'Ordre des ingénieurs du Québec*, [En ligne]. <http://www.oiq.qc.ca/fr/aPropos/Pages/histoire.aspx>, consulté le 2 avril 2013.

Ordre des ingénieurs du Québec. *Page d'accueil*, [En ligne]. <http://www.oiq.qc.ca/fr/Pages/accueil.aspx>, consulté le 2 avril 2013.

Ordre des ingénieurs du Québec. *Rapports annuels*, [En ligne]. <http://www.oiq.qc.ca/fr/sallePresse/Pages/rapportsAnnuels.aspx>, consulté le 2 avril 2013.

PAQUIN, G. 2012. « Le web au secours des ingénieurs étrangers ». *La Presse* (Montréal), 29 février, www.lapresse.ca

PAQUIN, G. 2013. « Un ingénieur sur cinq vient de l'étranger ». *La Presse* (Montréal), 27 février, www.lapresse.ca

PINSONNEAULT, G., LECHAUME, A., BENZAKOUR, C. et LANCTÔT, P. 2010. « Recours au programme d'aide sociale par les immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés : échec ou transition dans le processus d'intégration? », Gouvernement du Québec.

RAMSTAD, Y. 1998. « Commons's Institutional Economics : A Foundation of Industrial Relations Theory? », dans Paula V. Boos (dir.), *IRRA Series, Proceeding of the Fiftieth Annual Meeting*, Chicago, IRRA, vol.1, p.308-319.

RENAUD, J. et CAYN T. 2006. Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec. Montréal : ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

RENAUD, J. 2005. « Limites de l'accès à l'emploi et intégration des immigrants au Québec : quelques exemples à partir d'enquêtes », *Santé, société et solidarité*, no 1, pp.35-46.

SAVARD, M. 2010. « L'accès des personnes immigrantes aux professions et aux métiers réglementés ». Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

SCHELLENBERG, G., et MAHEUX, H. 2007. « Perspectives des immigrants dans leur quatre premières années au Canada : faits saillants des trois vagues de l'Enquêtes longitudinale auprès des immigrants du Canada ». Division de la Statistique sociale et autochtone, Statistique Canada, Tendances sociales canadiennes, no 11-008 au catalogue, p. 1-36.

- SCHNAPER, D. 2007. Qu'est-ce que l'intégration? Paris : Folio actuel.
- SCHRAMM, W., 1971. Notes on case studies of instructional media projects.
- SMITH, A.G. et ROBBINS, A. E. 1982. « Structured ethnography : the study of parental involvement », *American Behavioral Scientist* 26 : 45-61.
- STAKE, R.E. 1994. « Case Studies », in N.K. Denzin et Y.S. Lincoln (Eds), *Strategies of Qualitative Inquiry*, Sage Publications, vol. 2, chap. 4, p.86-109.
- THOMPSON, E. N. 2000. Immigrant Occupational Skill Outcomes and the Role of Region-of-Origin-Specific Human Capital. Applied Research Branch. Strategic Policy. W-00-8E. Ottawa: Développement des ressources humaines.
- THUOT, J.-F. 2011. *Enjeux et actions des ordres professionnels en matière de reconnaissance des compétences*, Conseil interprofessionnel du Québec (66^e congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, 2-3 mai 2011)
- TOOL, M.R. 1994. « An Institutional Mode of Inquiry : limitation of orthodoxy », in P.A.Klein (ed.), *Dordrecht, Kluwer*, p.197-227.
- TREMBLAY, D.-G. 2004. *Économie du travail : Les réalités et les approches théoriques*, Télé-Université et Éditions Saint-Martin, Québec, 484p.
- Vérificateur général du Québec. 2010. Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2010-2011. Chapitre 3 : Sélection des immigrants travailleurs qualifiés. Entité vérifiée : ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.
- WHITFIELD, K. et STRAUSS, G. (ed.), 1998. « Chapter 1 : Research Methods in Industrial Relations », *Researching the World of Work : Strategies and Methods in Studying Industrial Relations*, p. 5-29.
- WOODS, E. 2006. « La reconnaissance des acquis et des compétences », Comité Aviseur-Jeunes.
- Working paper for the Academy for Educational Development, Washington, DC.
- YIN, R. K. 1984. Case study research. Design and Methods., *Applied Social Research Methods Series*, Volume 5.
- YIN, R.K. 1994. Case study research: Design and methods (2nd ed.). Beverly Hills, CA: Sage Publishing.
- YIN, R.K. 2003. Applications of Case Study Research, *Applied Social Research Series*, Second Edition, vol.34, Sage Publications.
- YIN, R.K. 2003. Case Study Research: Design and Methods, *Applied Social Research Method Series*, Third Edition, vol.5, Sage Publications.

ZIETSMA, D. 2010. Immigrants exerçant des professions réglementées. Statistique Canada – no 75-001-X.

ANNEXES

ANNEXE 1 : GRILLE DE TARIFICATION OIQ

Demande de permis

Candidat à la profession¹

| | |
|--|------------|
| Titulaire d'un diplôme en génie de type 1 | 143,72\$ |
| Titulaire d'un diplôme en génie de type 2 ou 3 | 557,63\$ |
| Titulaire d'un diplôme en génie de type 4 | 862,31\$ |
| Titulaire d'un diplôme de type 5 | 1 207,24\$ |

Réouverture de dossier :

| | |
|---|------|
| - à l'intérieur d'un délai de 2 ans à compter de la fermeture du dossier : | 50% |
| - après expiration d'un délai de 2 ans à compter de la fermeture du dossier : | 100% |

¹Types de diplôme

1. Diplôme québécois en génie reconnu ou agréé
2. Diplôme canadien de baccalauréat en génie d'une province autre que le Québec et agréé par le BCAP
3. Diplôme en génie faisant l'objet d'une entente en vertu de l'Accord de Washington
4. Diplôme d'ingénieur non visé aux types 1 à 3, et incluant les diplômes d'ingénieur français non visés par l'ARM
5. Diplôme de 1^{er} cycle en sciences pures ou appliquées, en technologie, ou diplôme d'ingénieur d'application, ingénieur technologue ingénieur des travaux, ingénieur d'exécution, ingénieur-maître, et autres du même type.

Examen d'admission

| | |
|--|----------|
| Inscription à un examen d'admission ou reprise d'un examen d'admission | 298,94\$ |
| Révision d'un examen d'admission ou révision d'un dossier | 189,71\$ |

Titulaire d'un diplôme d'ingénieur français visé par l'ARM 580,62\$

Le tarif inclut les frais d'admission, l'examen professionnel, l'évaluation de l'expérience et l'enregistrement au tableau.

Demande de permis temporaire (Projet particulier)

Ingénieur provenant de l'extérieur du Canada

Titulaire d'un diplôme en génie de type 3 ou d'un diplôme visé par l'ARM

| | |
|--|----------|
| Première demande (inclut examen professionnel, enregistrement au tableau et le sceau) | 678,35\$ |
| Renouvellement | 390,92\$ |

Source : www.oiq.qc.ca, Site de l'Ordre des ingénieurs du Québec

ANNEXE 2 : GRILLE DE TARIFICATION CMQ

| Catégories | Tarif |
|---|--------------|
| ALDO-Québec | |
| Activité de formation obligatoire | 50\$ |
| Demande de reconnaissance d'équivalence du diplôme (M.D.) ou de la formation postdoctorale | |
| Diplôme obtenu hors du Canada/États-Unis (paiement non remboursable) | 450\$ |
| Formation postdoctorale effectuée hors Canada/États-Unis (paiement non remboursable) | 425\$ |
| Examens | |
| Médecine de famille (inscription aux examens du CMFC) | 4 750\$ |
| Certificats de spécialistes (inscription aux examens du CR) | |
| Frais administratifs (inscription aux examens du CR par le biais du CMQ) | 150\$ |
| Examens du Conseil médical du Canada | 1 695\$ |
| ECOS de la Collaboration nationale en matière d'évaluation (CNE) | 3 935\$ |
| Permis d'exercice, permis restrictif, permis temporaire | |
| Demande de permis d'exercice (tout type de permis) | 700\$ |
| * En cas de refus, des frais administratifs de 350\$ seront retenus | |
| Demande de modification du type de permis | 275\$ |
| Conversion du permis restrictif en permis régulier | 375\$ |
| Certificat de spécialiste | 100\$ |
| Reconnaissance d'équivalence de la formation postdoctorale pour une nouvelle spécialité | 425\$ |
| Demande d'admissibilité à un permis restrictif | 700\$ |
| Demande de modification au permis restrictif | 150\$ |
| Organisation d'un stage d'évaluation | 500\$ |
| Semaine d'observation (stage d'évaluation) | 1 000\$ |
| Stage d'évaluation (tarif/semaine) | 1 000\$ |
| Permis selon l'article 35 de la Loi médicale en vertu de l'ARM (entente Québec-France) | |
| Demande d'étude du dossier en vue de la délivrance du permis selon l'article 35 | 700\$ |
| Organisation d'un stage d'adaptation | 500\$ |
| Semaine d'observation (préalable au stage d'adaptation) | 1 000\$ |
| Stage d'adaptation (tarif/semaine) | 1 000\$ |

Source : www.cmq.org, site du Collège des médecins du Québec

ANNEXE 3 : GRILLE DE TARIFICATION CMQ

Guide d'entrevue

- **Accueil du participant - Le remercier d'avoir accepté de participer à notre étude;**
- **Présentation du chercheur et du projet de recherche – Présentation des grands thèmes de l'entrevue – Dire que les questions de l'entrevue se veulent volontairement large pour laisser l'espace de parole à la personne;**
- **Lecture et signature du formulaire de consentement;**
- **Expliquer à la personne qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses et que c'est son expérience telle qu'elle la ressent qui nous intéresse ; qu'elle est libre d'arrêter l'entrevue à tout moment ; qu'elle ne doit pas hésiter à nous dire si elle n'est pas à l'aise avec certaines questions ou qu'elle ne comprend pas certains termes;**
- **Rappeler la nature confidentielle de l'entrevue;**
- **Demander l'autorisation de procéder à l'enregistrement audio;**
- **Demander à la personne si elle a des questions avant de commencer l'entrevue.**

THÈME 1 : MOTIFS MIGRATOIRES

Question générale :

Pour commencer, j'aimerais savoir quelles sont les raisons qui vous ont poussé(e) à immigrer au Québec?

Ce qu'on cherche à savoir :

- Quelle était votre situation dans votre pays d'origine : situation professionnelle, familiale, sociale, la perception du pays d'origine et des perspectives qui lui sont possibles?
- Est-ce une première migration?
- Comment avez-vous entendu parler du Québec : par qui, quelles informations avez-vous obtenues?
- Avez-vous fait des démarches concrètes pour avoir de l'information sur l'immigration au Québec (formelle et informelle)?

THÈME 2 : LES ATTENTES QUANT AU PROJET MIGRATOIRE

Question générale :

Globalement, à quoi vous attendiez-vous en immigrant au Québec, quelles étaient vos attentes?

Ce qu'on cherche à savoir :

- Les attentes sur le plan professionnel
- Les attentes sur le plan familial
- Les attentes sur le plan personnel
- Les attentes sur le plan social
- L'image générale du Québec
- Qui a contribué à construire ces attentes (sources institutionnelles, amis, famille, connaissances, etc.)?

THÈME 3 : LES STRATÉGIES D'INTÉGRATION

Question générale :

Pouvez-vous me parler des démarches concrètes que vous avez mises en place pour faciliter la réussite de votre expérience au Québec avant de venir, mais aussi une fois sur place?

Ces démarches peuvent concerner la recherche d'emploi, l'intégration sociale, les démarches administratives, etc.

Ce qu'on cherche à savoir :

- Quelles personnes/organismes vous ont aidé?
- Quelles informations la personne a reçues?
- Quelles ont été les stratégies les plus efficaces et les moins efficaces?

THÈME 4 : LES OBSTACLES RENCONTRÉS

Question générale :

Si l'on retrace votre parcours depuis que vous avez décidé d'immigrer, pouvez-vous me parler des principales difficultés que vous avez rencontrées, dans votre pays d'origine et une fois au Québec.

Ce qu'on cherche à savoir :

- Les principales barrières perçues depuis le pays d'origine
- Les principales barrières perçues une fois arrivé au Québec
- Les stratégies mises en place pour les contourner
- Les conséquences de ces obstacles sur la personne : sur le plan professionnel, personnel, familial, social, sur la vie de couple

THÈME 5 : LA SITUATION ACTUELLE D'INTÉGRATION

Question générale :

Maintenant, j'aimerais que vous me parliez de votre intégration au Québec. Quand nous parlons d'intégration, nous entendons à la fois l'intégration sociale, l'intégration dans la culture québécoise et l'intégration économique et matérielle. Nous allons reprendre ces points un par un.

- Pouvez-vous me parler de vos relations sociales au Québec.

Ce qu'on cherche à savoir :

- Avez-vous des contacts avec des Québécois? Avec des immigrants (quelle est leur origine ethnique)?
- Avez-vous des contacts avec des personnes de votre pays d'origine?
- Dans quels contextes se produisent majoritairement vos échanges sociaux (travail, voisinage, implications sociales)?
- Globalement, êtes-vous satisfait de votre vie sociale?

- Pouvez-vous me parler de votre rapport à la culture québécoise.

Ce qu'on cherche à savoir :

- Comment occupez-vous vos temps libres?
 - Quel type d'émission de télévision ou de radio écoutez-vous?
 - Quel type d'actualité suivez-vous?
 - Avez-vous modifié vos habitudes alimentaires?
 - Avez-vous modifié vos pratiques religieuses?
 - Comment vous sentez-vous perçu par les Québécois?
- Pouvez-vous me parler de votre situation économique et de votre confort matériel

Ce qu'on cherche à savoir :

- Quelles sont vos principales sources de revenu?
 - Est-ce que vous occupez un emploi? Si oui quel type d'emploi (permanent ou temporaire, à temps plein ou temps partiel, syndiqué ou non, en lien avec le domaine d'étude ou de formation ou non)?
 - Quel type de logement habitez-vous? Comment l'avez-vous trouvé?
 - Êtes-vous satisfait de votre situation en lien avec votre emploi et vos conditions économiques?
- Globalement, comment jugez-vous votre intégration au Québec?

Ce qu'on cherche à savoir :

- Pour vous, qu'est-ce qu'une intégration réussie?
- Qu'est ce qui pourrait vous aider à vous sentir plus intégré?

| |
|---|
| THÈME 6 : ÉVALUATION DES ATTENTES PAR RAPPORT À LA RÉALITÉ |
|---|

Question générale :

Nous sommes maintenant rendus à la dernière section de l'entrevue. À la lumière de tout ce qui a été dit jusqu'à présent, est-ce que vous estimez que votre vie au Québec correspond aux attentes que vous aviez en quittant votre pays ?

Ce qu'on cherche à savoir :

- Est-ce qu'il y a des choses qui ont dépassé vos attentes?
- Est-ce qu'il y a des frustrations, des désillusions?
- Quelles informations vous ont aidé à construire des attentes réalistes et par qui ont-elles été diffusées?
- Quelles informations ne correspondaient pas à la réalité et par qui ont-elles été diffusées?
- Qui a eu le plus d'influence dans la construction de vos attentes?
- Y'a-t-il des informations que vous auriez aimé connaître avant de partir et en quoi cela aurait eu une influence dans votre projet migratoire ?

Question générale :

Que diriez-vous à une personne qui souhaite immigrer au Québec?

Avant de terminer, j'aimerais savoir si vous avez d'autres remarques ou des choses que vous aimeriez me dire et que nous n'avons pas abordé dans le cadre de cette entrevue?

- **Remercier la personne pour sa participation.**
- **Faire remplir la fiche signalétique**