



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

1600, boul. Henri-Bourassa O.
Bureau 520
Montréal (Québec) H3M 3E2

Téléphone : 514-737-4717
1-800-363-2643
WWW.ORIENTATION.QC.CA

CI - 022M
C.P. – P.L. 98
Admission aux
professions

MÉMOIRE RELATIF AU PROJET DE LOI 98

*Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux
professions et la gouvernance du système professionnel*

Présenté à la Commission des institutions
de l'Assemblée nationale du Québec

24 août 2016

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC

L'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ) encadre plus de 2 500 professionnels détenteurs d'une formation universitaire de deuxième cycle, répartis dans des secteurs variés : l'éducation, l'employabilité, la réadaptation, la santé mentale, etc. Son Conseil d'administration est composé de 11 administrateurs élus et de 4 administrateurs nommés par l'Office des professions pour représenter le public. Un comité exécutif est institué au sein de l'Ordre qui agit par délégation pour tous les pouvoirs que le Conseil d'administration lui octroie pour, notamment, la gestion des affaires courantes de l'Ordre.

Les conseillers d'orientation évaluent et interviennent sur le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu. Ils possèdent une connaissance approfondie de l'information touchant le marché du travail et le monde de l'éducation. Ils peuvent ainsi aider les personnes dans l'un ou l'autre des six enjeux en counseling de carrière : l'orientation et la réorientation, l'insertion et la réinsertion, l'adaptation et la réadaptation professionnelles (Savard et Lecomte, 2009, dans Guédon, Savard, Le Corff et Yergeau, 2011).

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ DU MÉMOIRE ET RECOMMANDATIONS DE L'ORDRE DES CONSEILLÈRS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC.....	1
INTRODUCTION.....	3
ÉLARGISSEMENT DU MANDAT DU COMMISSAIRE AUX PLAINTES, VERS UN COMMISSAIRE À L'ADMISSION AUX PROFESSIONS	4
En toile de fond : intégration socioprofessionnelle des immigrants.....	4
Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).....	6
Vers des pratiques innovantes	7
La délivrance d'un permis d'un ordre professionnelle est-elle garante d'une insertion socioprofessionnelle réussie?	8
Surveillance des mécanismes d'admission des ordres ou mobilisation et concertation des ressources.....	9
Diversité des ordres.....	10
PÔLE DE COORDINATION POUR L'ACCÈS À LA FORMATION	11
OBLIGATION DE FORMATION EN ÉTHIQUE ET EN DÉONTOLOGIE (FORMATION INITIALE OU SINON PAR RÈGLEMENT DE L'ORDRE).....	12
GOVERNANCE DES ORDRES	15
Assemblée générale.....	15
Durée du mandat du président.....	16
Insertion de la fonction de directeur général dans le <i>Code des professions</i>	16

RÉSUMÉ DU MÉMOIRE ET RECOMMANDATIONS DE L'ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC

L'intégration des personnes immigrantes à la société québécoise est un défi à relever et concerne plusieurs acteurs politiques et institutionnels. La reconnaissance des acquis, des compétences et de la formation des personnes immigrantes nécessite la mobilisation et la concertation de plusieurs acteurs, dont les ordres professionnels.

Par ailleurs, le fait de détenir un permis d'un ordre professionnel n'est pas du tout garant de l'insertion socioprofessionnelle, ainsi nous sommes persuadés que l'élargissement des pouvoirs du Commissaire aux plaintes n'est pas un moyen qui peut avoir un impact significatif sur l'intégration des personnes immigrantes à la société québécoise. Il y a beaucoup de pression exercée sur les ordres, mais il faudrait également questionner la responsabilité de l'ensemble de la société, dont les donneurs d'ouvrage.

Recommandation 1

L'OCCOQ s'oppose à l'élargissement des pouvoirs du Commissaire aux plaintes et par conséquent à la mise en place d'un Commissaire à l'admission.

Pour ce qui est de l'accès à la formation pour les personnes immigrantes, nous ne croyons pas que l'insertion du Pôle de coordination pour l'accès à la formation au *Code des professions* fasse une différence sur les problèmes connus et documentés de l'accès à la formation pour les personnes issues de l'immigration. L'implication et la responsabilisation de tous les partenaires impliqués qui coordonnent et collaborent pour mettre en place des solutions innovantes aux problèmes déjà connus et documentés constituent un moyen beaucoup plus efficient pour favoriser l'accès à la formation.

Recommandation 2

*L'OCCOQ s'oppose à l'insertion du Pôle de coordination pour l'accès à la formation au *Code des professions*.*

En ce qui a trait à la formation obligatoire en éthique et en déontologie, par la formation initiale ou par le biais d'un règlement de l'ordre, nous croyons que c'est essentiel pour assurer la protection du public. Convaincu que le maintien de la compétence en éthique est primordial, l'Ordre a inclus dans sa *Politique de développement des compétences* le fait pour les membres de mettre à jour leurs connaissances en éthique et en déontologie tous les cinq ans.

Recommandation 3

Bien que notre Ordre ne soit pas visé par l'article 48 du Projet de loi 98 qui vient modifier l'article 94 du Code des professions en ce qui a trait à la formation en éthique et déontologie, nous souscrivons entièrement à celui-ci. Nous croyons également que les ordres devraient être habilités à avoir un droit de regard sur le contenu des formations initiales.

INTRODUCTION

C'est avec intérêt que l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec vous présente ses commentaires sur le Projet de loi 98 modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel.

Le Projet de loi 98 vise trois objectifs :

1. Accélérer l'intégration professionnelle des personnes immigrantes
2. Renforcer les mécanismes de protection du public
3. Améliorer la gouvernance des ordres professionnels

L'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec soumet ses commentaires en regard des questions touchant plus spécifiquement l'intégration professionnelle des personnes immigrantes en apportant une vision issue de l'expérience des conseillers d'orientation et de la production de mémoires antérieurs de l'Ordre entourant cette problématique.

De plus, nous souhaitons attirer l'attention des membres de la Commission sur des projets mis en place par notre ordre démontrant notre préoccupation pour outiller nos membres et les candidats à l'admission au regard de l'éthique et de la déontologie.

En terminant, nous présentons un survol de la position de notre ordre concernant certains aspects de la gouvernance des ordres que nous jugeons important de soulever.

ÉLARGISSEMENT DU MANDAT DU COMMISSAIRE AUX PLAINTES, VERS UN COMMISSAIRE À L'ADMISSION AUX PROFESSIONS

EN TOILE DE FOND : INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE DES IMMIGRANTS

On comprend que l'élargissement du mandat du Commissaire aux plaintes de même que l'intégration du Pôle de coordination pour l'accès à la formation s'inscrivent dans une démarche plus large afin de favoriser l'intégration des personnes immigrantes, par l'obtention d'un permis professionnel, permettant ainsi de contrer le vieillissement de la population et la rareté de la main-d'œuvre dans plusieurs secteurs de l'économie. Il est évident que l'immigration constitue un levier important pour répondre aux besoins du marché du travail et que cela exige de concerter de nombreux acteurs de la société québécoise dans une vision commune et structurante impliquant des mesures et des actions concrètes et efficaces. Le système professionnel et les ordres professionnels font partie de ces acteurs et sont aussi partie prenante de cette vision de participation et d'inclusion des immigrants.

En ce sens, nous croyons que des mesures visant la mobilisation des acteurs et le développement de « bonnes pratiques », mais surtout des pratiques innovantes sont un meilleur levier que l'ajout de mécanismes de surveillance ou de réglementation.

Par exemple, nous saluons les mesures structurantes et les moyens d'action de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2020, *Ensemble, nous sommes le Québec*, lancée en novembre 2015 par le premier ministre Philippe Couillard. Elle préconise une vision porteuse d'un projet collectif rassembleur pour l'ensemble de la société et qui permet au Québec de miser pleinement sur l'apport stratégique de la diversité et de l'immigration permanente et temporaire pour contribuer à sa prospérité [...]¹. Plusieurs mesures particulières associées à des moyens d'action précis sont mises de l'avant pour faciliter l'intégration au marché du travail des immigrants. Nous désirons porter à votre attention les deux mesures suivantes.

¹ Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2020, p. 2.

Mesure 1.1.2. Résoudre les difficultés liées à la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes afin que leur contribution à l'essor économique soit rapide et réussie

Dans les moyens d'action de cette mesure, nous retrouvons la nécessité de poursuivre le renforcement des approches en reconnaissance des compétences par les ordres professionnels. À cet effet, un travail de collaboration et de concertation notamment entre les ordres, les institutions d'enseignement, les comités sectoriels de main d'œuvre et la Commission des partenaires du marché du travail permettrait sans doute d'atteindre cet objectif.

Par ailleurs, au-delà de la reconnaissance des acquis et des compétences, l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes peut nécessiter un certain soutien, notamment par le développement global de l'employabilité. Nous présentons en page 7 un exemple de pratique innovante pour le parcours professionnel de médecins diplômés à l'étranger et non admissibles au Collège des médecins du Québec.

Nous sommes donc d'avis que de telles mesures de soutien et de collaboration seraient plus efficaces que des mesures de réglementation (élargissement du mandat du Commissaire aux plaintes).

Mesure 1.2.1. Déployer une offre de services concertée, équitable et adaptée aux profils et aux besoins des personnes immigrantes afin d'accélérer et de faciliter leur parcours

L'importance de la francisation est essentielle étant donné l'obligation pour toute personne qui désire obtenir un permis de pratique d'un ordre professionnel d'avoir une connaissance suffisante du français en vertu de l'article 35 de la Charte de la langue française. Ainsi, un ordre peut reconnaître les acquis et la formation d'une personne immigrante, mais si cette condition n'est pas remplie, la personne se voit refuser l'accès à un permis régulier.

RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES

La stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion reconnaît aussi qu'un des principaux obstacles dans le parcours professionnel des immigrants c'est la reconnaissance des compétences qui est l'assise de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes formées à l'étranger².

La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) fait partie de la pratique professionnelle des conseillers d'orientation, notamment au plan de l'évaluation du fonctionnement psychologique, des ressources personnelles et des conditions du milieu dans lequel la personne se situe.

Nous désirons attirer votre attention sur certaines notions essentielles en ce qui concerne la RAC. Tout d'abord, il faut distinguer la RAC formelle de la RAC non-formelle. La RAC formelle est un processus qui conduit à une reconnaissance officielle par un organisme reconnu (établissement d'enseignements, ordres professionnels, métiers réglementés, etc.). Elle peut donc conduire à la délivrance d'un diplôme, à la reconnaissance de cours, à la délivrance d'un permis, à la délivrance d'une carte de compétence, etc. Pour sa part, la RAC non-formelle est également essentielle dans le processus d'insertion socioprofessionnelle, bien qu'elle ne conduise pas à une reconnaissance officielle. Il peut s'agir notamment d'un bilan de compétences. Comment le Commissaire à l'admission pourrait-il le faire pour les 52 professions sans s'associer à des experts de contenu? Or, les ordres professionnels font déjà ce travail.

Par ailleurs, il faut également distinguer l'accompagnement dans le processus de la RAC et l'évaluation à proprement dit des compétences. Les conseillers d'orientation peuvent accompagner les personnes dans un processus de RAC, mais l'évaluation de la maîtrise des compétences doit se faire par un expert de contenu. Il en est ainsi en éducation, mais également pour les ordres professionnels. Ce sont des experts de contenu qui peuvent se prononcer sur les connaissances, mais également sur les compétences acquises.

Le mémoire de l'Ordre, *L'Amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail : une contribution au développement du Québec*, soulignait en 2011 la jungle de la reconnaissance des acquis et des compétences en constatant la multiplicité des lieux de reconnaissance, dans le cadre d'organisations aux missions différentes et au vocabulaire différent. De plus, on constatait aussi une vaste disparité des pratiques de reconnaissance qui ne sont pas arrimées entre

² Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2020, p. 8.

elles³. Nos différentes antennes dans les milieux nous laissent entrevoir que la situation n'a pas beaucoup changé en 2016 et force est de constater que la multiplicité des acteurs qui interviennent dans ce processus en complexifie la mise en œuvre.

Compte tenu de ce qui précède, nous sommes d'avis que l'élargissement du mandat du Commissaire aux plaintes n'est pas un moyen efficient pour améliorer l'offre de service en reconnaissance des acquis et des compétences qui dépassent largement l'admission à un ordre professionnel.

VERS DES PRATIQUES INNOVANTES

Nous portons à votre attention un projet innovateur du Club de recherche d'emploi Montréal Centre-ville dans lequel les conseillères d'orientation Monique St-Amant et Mirela Mocka ont mis en place un programme de transition de carrière pour les médecins formés à l'étranger et non admissibles au Collège des médecins du Québec. Concrètement, elles ont défini, avec leurs partenaires, dont des directions de ressources humaines du secteur de la santé, des profils de compétences pour des postes comme : conseiller en santé et sécurité au travail, agent de planification, de programmation et de recherche, assistant professionnel de recherche, etc. L'objectif était de cibler des postes n'exigeant pas une appartenance à un ordre professionnel, de façon à ce qu'ils puissent être analysés en fonction des compétences requises, et non pas uniquement en fonction de la qualification demandée⁴.

L'une des retombées du projet a été d'augmenter la capacité de ces médecins diplômés à l'étranger à gérer leur nouvelle carrière au Québec. Une autre retombée importante du projet a été de permettre aux services de dotation des établissements participants d'expérimenter l'approche par compétences pour leurs outils de sélection et d'intégration des nouveaux employés.

³ OCCOQ (2011). Mémoire *L'Amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail : une contribution au développement du Québec*, p. 5.

⁴ Monique St-Amant, Mirela Mocka et Andréa Monette (collaboratrice), « Transition de carrière des professions de la santé issus de l'immigration. Agir avec une approche écosystémique », Magazine l'orientation, vol 6, n° 1 (janvier 2016), p.14-15. / Monique St-Amant et Mirela Mocka, « Le milieu communautaire, un environnement propice au développement du pouvoir d'agir des c.o. », Magazine l'orientation, vol 6, n° 2 (août 2016), p. 23-24.

Malgré la présence de nombreuses normes dans le secteur d'emploi des sciences de la vie et les technologies de la santé, différentes actions collectives ont permis de mettre en place un projet de validation des compétences transférables acquises à l'étranger. De plus, il met en lumière la force de la concertation quand plusieurs acteurs se regroupent pour transcender des barrières systémiques et proposer des solutions qui sortent des sentiers battus.

Nous sommes convaincus que de telles initiatives dans d'autres secteurs du marché du travail auraient un impact positif sur le parcours d'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes ne pouvant pas être admises dans un ordre professionnel.

LA DÉLIVRANCE D'UN PERMIS D'UN ORDRE PROFESSIONNEL EST-ELLE GARANTE D'UNE INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE RÉUSSIE?

Le fait d'être détenteur d'un permis professionnel ou d'une carte de compétence pour un métier réglementé n'assure pas nécessairement l'accès à l'emploi. En effet, et comme le démontrent plusieurs recherches, d'autres obstacles viennent freiner ou même empêcher l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes. Tel que rapporté dans l'article de statistique Canada⁵ :

La langue, le pays d'origine et le statut de minorité visible sont difficiles à dissocier les uns des autres, mais expliquent en général une part importante de l'écart observé entre les résultats sur le marché du travail des Canadiens de naissance et des immigrants.

Le bureau du Commissaire peut sans doute contribuer à une meilleure reconnaissance des acquis et de la formation pour faciliter l'intégration à un ordre professionnel, mais ses interventions n'apportent rien de spécifique pour faciliter l'accès au marché du travail. En près de 5 ans, le bureau du Commissaire aux plaintes n'a traité que 73 dossiers et il ne fait jamais mention dans son rapport annuel du taux d'insertion socioprofessionnelle. Nous croyons que c'est une bien modeste contribution à une problématique sociale beaucoup plus importante.

⁵ <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008112/article/10766-fra.htm>, document consulté le 22 août 2016.

SURVEILLANCE DES MÉCANISMES D'ADMISSION DES ORDRES OU MOBILISATION ET CONCERTATION DES RESSOURCES

Tout comme le Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ), nous craignons que l'élargissement des compétences du Commissaire à l'ensemble du processus d'admission vienne alourdir le fonctionnement du système professionnel, en ajoutant un mécanisme supplémentaire de surveillance et de vérification aux mécanismes déjà existants. Déjà, l'Office possède ce pouvoir de surveillance et de vérification à l'article 12 du *Code des professions*. De plus, comme le CIQ, nous ne possédons pas d'informations à l'effet qu'il y a des problèmes documentés, relatifs à l'admission, suffisamment importants pour mettre en place une instance spécialisée et indépendante de l'Office. Il n'a pas non plus été démontré que cela résoudra les problèmes relatifs à l'intégration professionnelle des personnes immigrantes. Ces problèmes doivent être pris en compte par les acteurs gouvernementaux en concertation.

En consultant le rapport annuel du Commissaire⁶, du 27 juillet 2010 au 31 mars 2015, soit 56 mois, le Commissaire a reçu 160 communications dont près de la moitié (47 %) était hors compétence. Sur les 85 demandes traitées, seulement 73 plaintes relevaient de la compétence du Commissaire, soit 46 % de toutes les communications reçus. Notons que selon le mémoire présenté par le CIQ, les ordres ont traité plus de 23 000 demandes durant cette même période. Nous questionnons sérieusement la pertinence de ce mécanisme, bien que nous ne remettons pas en question les besoins de certaines personnes issues de l'immigration et dont les ordres ne reconnaissent pas leur acquis et compétence.

Pour ce qui est du volet de cueillette de données du Commissaire par rapport aux activités d'admission, nous croyons que cette démarche est redondante avec les données fournies par les ordres dans leur rapport annuel ainsi que dans l'application de saisie WEB de l'Office des professions. Ne serait-il pas plus pertinent d'investir dans des actions de concertation et de développement plutôt que dans des mécanismes de surveillance supplémentaires des ordres professionnels? Par exemple, favoriser la collaboration et les échanges notamment entre les différents ordres professionnels et les institutions d'enseignement dans le développement d'outil et de processus de reconnaissance de la formation et des acquis.

⁶ Office des professions du Québec (2015), Rapport annuel de gestion 2014-2015 / Annexe VII : Rapport annuel du Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles.

Finalement, nous croyons que l'élargissement du mandat du Commissaire aux plaintes créera un déséquilibre fonctionnel au sein de l'Office, puisqu'une portion importante de son mandat (surveillance et vérification des mécanismes des ordres en matière d'admission) serait confié à une instance spécialisée sans expertise appropriée et agissant en toute indépendance. Cela pourrait générer des actions contradictoires au sein même de l'Office. Il ne faudrait tout de même pas se retrouver dans une situation où la main droite ne sait pas ce que la main gauche fait. De plus, les ordres sont déjà soumis à une reddition de compte de l'ensemble de leur fonctionnement, notamment à travers le rapport annuel.

DIVERSITÉ DES ORDRES

Bien que tous les ordres soient soumis au *Code des professions* et à ses différents mécanismes de vérification pour la reconnaissance des acquis et de la formation, il faut tenir compte de leur particularité, de leurs ressources, du nombre de demandes traitées et également de la réalité du marché du travail qui est plus large que la profession réglementée elle-même. Par exemple, la pratique de conseiller d'orientation au Québec est particulière et distincte de ce que l'on peut retrouver dans les autres provinces ou les autres pays. En effet, nous sommes le seul endroit où il existe une formation spécialisée de premier et de deuxième cycle en sciences de l'orientation⁷. Le programme de deuxième cycle est le diplôme minimum pour accéder au permis. De plus, nous sommes un ordre à titre réservé, avec quatre activités d'évaluation réservées en partage. Ainsi, une personne pour qui l'Ordre ne peut délivrer de permis peut tout de même travailler dans ce secteur d'emploi (conseiller en emploi, conseiller en main d'œuvre, conseiller en information scolaire, etc.).

Il est aussi important de noter que nous recevons moins d'une dizaine de demandes d'admission par équivalence de candidats provenant de l'extérieur du Canada (3 en 2015-2016, 6 en 2014-2015 et 5 en 2013-2014). Nous tenons également à souligner qu'étant donné la taille de l'Ordre (environ 2 500 membres et nous ne sommes pas le plus petit), il est difficile d'investir des ressources pour développer des méthodes particulières de reconnaissance de la formation et des compétences. Nous croyons qu'une approche de soutien, plutôt qu'une approche de surveillance, serait plus adéquate pour permettre à certains ordres d'améliorer leur pratique en matière de reconnaissance de la formation et des compétences.

⁷ Les programmes universitaires peuvent porter des titres différents.

PÔLE DE COORDINATION POUR L'ACCÈS À LA FORMATION

Le PL 98 introduit formellement le Pôle de coordination pour l'accès à la formation avec pour fonction d'identifier les problèmes et les enjeux liés à la formation de même que les besoins en collecte de données à des fins statistiques, d'assurer la collaboration entre les ordres professionnels, les établissements d'enseignement et les ministères concernés et de proposer des solutions aux problèmes identifiés.

Le rapport annuel 2014-2015 de l'Office des professions fait état des travaux du Pôle qui ont reposé sur la collecte d'informations relatives aux formations d'appoint offertes, sur la mise en commun de celles-ci et sur leur analyse conjointe à des fins d'identification des problématiques et des pistes de solution pour les résoudre⁸. De plus, le Commissaire aux plaintes, à l'intérieur de son mandat actuel, a produit deux rapports; un en novembre 2015 faisant état de la formation d'appoint à l'enseignement collégial et un en juillet 2016, sur la formation d'appoint à l'université. Nous constatons donc à la lumière de ces rapports que les problèmes sont bien connus et que plusieurs solutions sont déjà identifiées.

Nous constatons aussi que la problématique de l'accès à la formation d'appoint implique de coordonner les différents acteurs gouvernementaux et autres pour dénouer les problèmes et trouver des solutions qui transcendent largement la législation professionnelle. Nous avons mis en lumière précédemment un exemple de projet ayant obtenu des retombées significatives lorsque la collaboration de différents acteurs travaille dans un même but.

Le fait d'inscrire au *Code des professions* le Pôle de coordination pour l'accès à la formation et de le placer sous l'autorité de l'Office lui permettra-t-il d'avoir davantage d'influence pour faire changer les choses? De plus, nous croyons qu'il risque aussi d'y avoir de la confusion avec le rôle du Commissaire à l'admission, en plus du risque de dédoublement des rôles.

⁸ Office des professions (2015). *Rapport annuel 2014-2015*, p. 32.

OBLIGATION DE FORMATION EN ÉTHIQUE ET EN DÉONTOLOGIE (FORMATION INITIALE OU SINON PAR RÈGLEMENT DE L'ORDRE)

La garantie de compétence en éthique et en déontologie des membres de l'Ordre est une préoccupation importante et prioritaire depuis de nombreuses années à l'Ordre. Nous avons toujours eu la certitude qu'il fallait mettre en place des actions qui aillent au-delà d'une formation « théorique », mais qui permettent le développement et l'intégration de cette compétence dans la pratique quotidienne de nos professionnels. Nous sommes donc d'accord avec cette proposition du projet de loi. Bien que nous soyons persuadés que la grande majorité de nos membres sont à jour pour ces connaissances, nous croyons que cette nouvelle obligation qui relèverait du *Code des professions* pourrait aider les ordres qui n'ont pas de règlement sur la formation continue obligatoire.

L'éthique est un mode de régulation des comportements qui implique un savoir agir complexe basé sur des valeurs partagées par l'ensemble de la communauté professionnelle. Pour ce qui est de la déontologie, c'est une codification de ce qui est attendu des membres. Lors de l'intégration des psychoéducateurs en 2000, nous avons entamé des travaux de modernisation de notre code de déontologie. Dans le cadre de ces travaux, nous avons procédé à une vaste consultation des membres pour en arriver à définir quatre valeurs partagées par l'ensemble de la communauté et qui devaient guider notre agir professionnel. À l'époque, il était impossible d'intégrer la définition des valeurs dans le texte même du code de déontologie, nous en avons alors fait un préambule.

Bien qu'une connaissance de l'éthique et de la déontologie soit essentielle, elle ne suffit pas à garantir un agir professionnel intègre et compétent. Il faut aussi une identité professionnelle forte et bien ancrée au regard de l'utilité sociale de la profession. À cet égard, l'Ordre a mené d'importants travaux basés, notamment sur la thèse doctorale de Céline Bacon⁹. Ces travaux, débutés au colloque de 2008 de l'Ordre, ont permis de formuler un libellé consensuel de notre énoncé de pertinence ou d'utilité sociale qui devient le moteur de notre identité professionnelle.

⁹ BACON, C. (2007). Explication de l'interrelation identité professionnelle-éthique professionnelle à partir de savoirs théoriques et de savoirs pratique : la situation de conseillères et de conseillers d'orientation exerçant au Québec. Thèse de doctorat. Université de Sherbrooke, Sherbrooke, Québec.

D'autres actions concrètes s'inscrivent dans cette préoccupation de l'Ordre pour s'assurer que ses membres développent une pratique professionnelle intègre dans le respect des valeurs copartagées :

- > développement de deux formations à distance en tenue de dossiers;
- > service-conseil aux membres par courriel, mais principalement par l'animation d'un forum en éthique offert aux membres;
- > développement de fiches déontologiques;
- > rédaction d'une chronique régulière dans notre magazine professionnel.

Plus récemment, et de façon beaucoup plus substantielle, nous avons élaboré, en collaboration avec la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke, une formation en ligne en éthique et en déontologie. Le principal objectif de cette formation est de permettre aux étudiants en formation initiale en orientation et aux candidats à l'admission à l'OCCOQ d'acquérir des connaissances sur l'éthique professionnelle, la déontologie et le professionnalisme, en plus permettre aux conseillers d'orientation en exercice, de mettre leurs connaissances à jour dans ce domaine.

La présente formation est offerte à l'aide de trois modules comprenant diverses stratégies d'enseignement contextualisées à la pratique de l'orientation professionnelle. En fonction des objectifs de formation, il est possible de choisir de compléter l'un ou l'autre des modules. Le premier module présente l'historique de la profession, des définitions et des notions essentielles reliées à l'éthique. Le deuxième module met l'accent sur la déontologie professionnelle et les particularités du système professionnel québécois. Le troisième module porte exclusivement sur le processus de délibération éthique selon le modèle de Legault (1999)¹⁰. Nous voyons donc encore ici, un exemple concret où la collaboration entre différentes instances conduisent à des résultats efficaces pour assurer la protection du public.

À l'OCCOQ, nos normes d'admission prévoient trois crédits en éthique et déontologie. Les programmes des quatre universités conduisant à l'obtention d'un diplôme donnant ouverture au permis de conseillers d'orientation respectent ce critère. Bien que notre Ordre ne soit pas visé par l'article 48 du Projet de loi 98 qui vient modifier l'article 94 du *Code des professions* en ce qui a trait à la formation en éthique et déontologie, nous souscrivons entièrement à celui-ci. Par contre, il n'est pas possible pour l'Ordre de s'assurer du contenu des cours d'éthique et de déontologie suivis par

¹⁰ LEGAULT, G.A. (1999). *Professionnalisme et délibération éthique*. Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.

les étudiants et de proposer, le cas échéant, des compléments dans le cas où des contenus importants seraient manquants.

En ce qui concerne les admissions par équivalence, l'Ordre peut reconnaître une formation en éthique et déontologie d'une personne provenant d'une autre province ou d'un autre pays. Par contre, avec la formation développée avec l'Université de Sherbrooke, nous pouvons recommander ou imposer la réussite du module 2 de la formation qui porte très spécifiquement sur le système professionnel québécois et la réglementation de la pratique de l'orientation au Québec.

GOUVERNANCE DES ORDRES

Nous sommes d'accord avec le principe de constituer un conseil d'administration efficace et qui peut travailler comme une véritable équipe. Nous croyons qu'un conseil d'administration devrait avoir suffisamment de membres pour compter sur leurs compétences et bénéficier d'une diversité de points de vue et d'expériences, pour faire en sorte qu'ils puissent prendre des décisions éclairées.

Dans ce contexte, nous sommes d'avis qu'il faut que le droit de surveillance générale demeure un attribut du président puisqu'il est un président élu, ce qui lui confère une légitimité comme le prévoit le *Code des professions* actuel.

Comme le mentionne le CIQ, le président d'un ordre professionnel n'est pas réductible à un président de conseil d'administration. Soustraire son droit de surveillance, c'est le priver du moyen qui lui permet d'assumer pleinement son imputabilité. Il peut jouer pleinement ce rôle puisque le PL 98 lui permet de requérir des informations auprès d'un employé de l'ordre ou de toute personne qui exerce au sein de l'ordre. De plus, il le désigne comme porte-parole et comme représentant de l'ordre.

Nous souscrivons entièrement à ce que les conseils d'administration des ordres se dotent d'un code d'éthique et de déontologie applicable aux administrateurs, qui prévoit des règles sur la conduite attendue des administrateurs, sur la gestion des conflits d'intérêts incluant un mécanisme de contrôle ainsi que sur les sanctions possibles en cas de manquement. L'OCCOQ a déjà adopté une politique de gouvernance et d'éthique dans laquelle il a déterminé des règles de conduite des administrateurs.

Assemblée générale

Nous croyons que le choix du mode d'élection à la présidence doit demeurer la décision de l'Assemblée générale. Dans le contexte, où nous croyons que le droit de surveillance générale doit demeurer une prérogative du président, il nous apparaît important de laisser aux membres le pouvoir de déterminer son mode d'élection.

Toutefois, nous souhaitons que le conseil d'administration d'un ordre puisse établir des critères d'éligibilité, en sus de ceux prévus au *Code des professions* permettant d'assurer, chez les candidats, une préoccupation réelle envers la protection du public ainsi qu'une certaine expérience de la gouvernance d'un ordre.

Par contre, nous croyons qu'il faut confier exclusivement au conseil d'administration le pouvoir de fixer le montant de la cotisation des membres attribuables aux activités de l'ordre visant à s'acquitter de ses obligations en matière de protection du public contrairement aux dispositions du Code actuel qui oblige l'ordre à faire approuver sa résolution de fixation de la cotisation par l'Assemblée générale.

Durée du mandat du président

En ce qui a trait à la limitation du nombre de mandats à la présidence, nous sommes en faveur de limiter le nombre de mandats à la présidence à trois comme le prévoit le PL 98. Pour l'OCCOQ, puisque le mandat du président est de 3 ans, ce dernier pourrait exercer pendant 9 ans. Le fait de limiter le nombre de mandats facilite la transition, la transmission des dossiers et peut permettre plus facilement la préparation d'une relève.

Insertion de la fonction de directeur général dans le *Code des professions*

Nous sommes d'accord qu'il faut ajouter la fonction de directeur général d'un ordre professionnel au *Code des professions* ainsi que d'interdire le cumul des fonctions de président et de directeur général. Nous croyons que cette séparation (que nous vivons depuis plus de 10 ans) introduit une démarcation claire entre les aspects politiques et la structure administrative permanente d'un ordre lui permettant d'exercer sa mission en tout temps, et ce, peu importe les changements politiques qui pourraient survenir.

Le système professionnel québécois a plus de 40 ans et de nombreuses ambiguïtés subsistent à propos de son rôle et de son fonctionnement et nous croyons que des améliorations doivent être mises en place pour moderniser sa gouvernance, rebâtir sa crédibilité entachée par des controverses qui ont trop souvent été au cœur de l'actualité au détriment du rôle important que jouent les 385 000 professionnels dans les services que reçoit la population québécoise.