

Mémoire relatif aux
Consultations particulières et auditions publiques
concernant la nouvelle politique québécoise en matière
d'immigration,
De diversité et d'inclusion

Mis à jour le 3 Février 2015

Emmanuel Fontaine, CRHA

SOMMAIRE

| | |
|--|----------------|
| 1- PRÉSENTATION DE L'AUTEUR ET RÉSUMÉ | page 3 |
| 2- PRÉALABLES | page 4 |
| ▪ Définition des termes clés | page 4 |
| ▪ L'Évaluation comparative | page 5 |
| ▪ Offre publique au Québec et offre mixte en France | page 5 |
| ▪ CNCP et RNCP | page 6 |
| ▪ Un exemple : le titre de l'EFAP | page 6 |
| ▪ Crédits ECTS et crédits québécois | page 6 |
| 3- LA SITUATION RENCONTRÉE | page 7 |
| ▪ Du manque d'uniformité des évaluations | page 7 |
| ▪ Du processus de reconnaissance | page 8 |
| ▪ Du pouvoir d'influence du MIDI | page 9 |
| ▪ De la question des délais | page 9 |
| 4- RECOMMANDATIONS | page 11 |
| ▪ Renforcer les bonnes pratiques d'évaluation | page 11 |
| ▪ Réévaluer la portée juridique de l'évaluation | page 11 |
| ▪ Uniformiser les pratiques du MIDI et des autres acteurs | page 12 |
| ▪ Éclaircir les rôles et les responsabilités | page 13 |
| ▪ Une meilleure adéquation entre contenu et outil d'évaluation | page 14 |
| ▪ La question de l'indépendance | page 15 |
| ▪ L'Entente France-Québec | page 15 |
| ▪ Profession à actes réservés et à titre réservé | page 16 |
| ▪ Créer un panel mixte | page 17 |
| ▪ Développer les communautés professionnelles | page 17 |
| ▪ Déployer une méthodologie d'étalonnage concurrentiel | page 18 |
| ▪ Accompagner les organisations et les employeurs | page 18 |
| ▪ Mieux arrimer le discours à la réalité | page 19 |
| ▪ Déployer une méthodologie prédictive et faire un diagnostic | page 20 |
| 5- ANNEXES | page 21 |
| ▪ Table de correspondance des niveaux de formation FR/QC | page 21 |
| ▪ Principes de bonnes pratiques d'évaluation | page 22 |
| ▪ Jurisprudence récente : Sibomana c. Canada | page 27 |
| ▪ Renversement de la pyramide des âges au Québec | page 31 |
| ▪ Perspectives de relève en PME | page 32 |
| ▪ Ressources | page 32 |
| ▪ Lettres ouvertes | page 33 |

Nota Bene : Heureux résident permanent du Canada, installé au Québec depuis Février 2011, je souhaite partager avec l'Assemblée Nationale et les experts réunis à l'occasion de cette consultation, l'expérience que j'ai personnellement vécue. Ceci est le résultat de recherches dont j'ai pris l'initiative pour mieux comprendre la situation que j'ai rencontrée en 2013. Il faut le lire comme l'étalage factuel de situations rencontrées par un immigrant, dans le but de fournir une liste de solutions à mettre en place afin d'améliorer la situation. L'usage du genre masculin est destiné uniquement à alléger le texte.

1-PRÉSENTATION DE L'AUTEUR ET RÉSUMÉ

A/ QUI SUIS-JE ?

Je m'appelle Emmanuel Fontaine, je suis citoyen français, né à l'Île de la Réunion et j'exerce dans le milieu des ressources humaines depuis 2007. Après un baccalauréat français en lettres classiques, j'ai poursuivi mes études en classe prépa, puis rejoint une école de commerce et travaillé pendant plusieurs années en France. Je suis installé au Québec depuis Février 2011.

B/ L'OBJECTIF POURSUIVI ICI

J'aimerais avant toute chose faire savoir aux lecteurs que je suis ravi d'être ici et que je me sens chanceux, en particulier au regard de la conjoncture en France, d'être installé au Québec. Néanmoins, j'ai constaté personnellement que certaines choses pouvaient être améliorées et c'est l'objectif que je poursuis ici : partager les situations vécues de façon factuelle, en se concentrant sur la situation spécifique rencontrée, soit la question de la reconnaissance au Québec des formations inscrites au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) de la République Française.

C/ DE QUOI PARLE T-ON ?

Mon point couvrira avant tout la question de la reconnaissance des titres de formation RNCP, autrement dit les difficultés rencontrées par les immigrants formés en France détenteurs de ces titres et choisis par le Québec sur des critères divers, incluant ceux de l'expérience professionnelle et de la formation, afin de répondre aux besoins du marché du travail québécois. Je n'ai pas la prétention de couvrir d'autres sujets, dans la mesure où les travaux de la Commission semblent aller bon train et que plusieurs experts se sont d'ores et déjà manifestés. Cependant, en tant que premier utilisateur de l'offre du Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, il me semble primordial de partager cette expérience.

D/ MON CHEMINEMENT EN BREF

Titulaire d'une formation de niveau compris entre la licence et la maîtrise en France (niveau Master 1) m'ayant permis de poursuivre récemment une maîtrise en ressources humaines dans la meilleure université de France (Université Panthéon-Assas, Paris II), j'ai rencontré de grandes difficultés à faire reconnaître au Québec l'expérience et les compétences acquises dans mon champ d'expertise : la gestion des ressources humaines et des relations de travail.

E/ LE CAS PARTICULIER DES COMPÉTENCES EN RESSOURCES HUMAINES

Au Canada, la profession de conseiller en ressources humaines ou conseiller en relations industrielles est réglementée. Il s'agit aujourd'hui d'une profession à titre réservé, mais pas à acte réservé. Pour autant, j'ai constaté qu'exercer sans le titre, en particulier dans le cas d'une personne formée à l'étranger, ne constituait en aucun cas des conditions gagnantes pour développer son **employabilité** au Québec. J'ai donc entamé, après avoir eu une première expérience professionnelle québécoise, les procédures pour obtenir ce titre et faire valoir mes compétences. C'est là que tout a commencé.

2- PRÉALABLES

LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES, C'EST QUOI ?

Au Québec, comme dans d'autres pays, le gouvernement en place s'est doté d'une stratégie afin d'arrimer au mieux les compétences de la main d'œuvre aux besoins exprimés par le marché du travail. Dans le cas de la main d'œuvre issue de l'immigration économique, cet arrimage se fait grâce à plusieurs moyens et outils, dont celui de l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec, qui constitue aujourd'hui une partie de l'offre contractuelle du gouvernement du Québec afin de positionner, lorsque cela est possible, les formations acquises à l'étranger dans des repères scolaires québécois.

Il est donc entendu que l'Évaluation comparative ne peut pas couvrir, à elle seule, la question bien plus complexe de la reconnaissance des qualifications professionnelles.

Il est entendu aussi que la question de la reconnaissance des qualifications professionnelles, en particulier dans le contexte de la mondialisation, demande le déploiement d'autres moyens et outils, a fortiori afin de soutenir le nouveau plan stratégique du MIDI.

Deux petites pauses sémantiques ici, afin de bien s'entendre sur ce qu'on entend par reconnaissance et qualification.

QUELQUES DÉFINITIONS

Reconnaître, d'après le Larousse en ligne :

- *“ Identifier quelqu'un, quelque chose, le nommer en fonction d'un caractère donné.”*

Qualification, d'après le Larousse en ligne :

- *“Appréciation, sur une grille hiérarchique, de la valeur professionnelle d'un salarié, en fonction de sa formation initiale, de son expérience professionnelle, de la nature de son travail et de son niveau de responsabilité.”*

Dans notre contexte, il est donc question de s'assurer que l'individu qui exerce sa profession a acquis les connaissances pertinentes à l'exercice réussi de son expertise, mobilise ces connaissances au bon moment, pose les gestes adaptés, fait preuve des comportements recherchés : il est donc question d'évaluer avant de reconnaître.

La notion de “qualifications” renvoie donc aussi au concept de la connaissance et de la compétence normatives, c'est à dire celles qui correspondent à un niveau de rendement/de qualité reconnu comme étant nécessaire et suffisant.

Il est fait état également de la notion de “valeur” : autrement dit on comprend que toutes les qualifications n'ont pas la même valeur ; que leur valeur est relative et fonction de plusieurs critères.

Pour faire simple, il faut à mon sens s'attacher à faire la différence entre les connaissances, les compétences et les comportements, car si ils constituent ce qu'on pourrait appeler des "qualifications", ils ne font pas du tout référence au même type de contenu, ce qui nécessite d'adapter les outils d'évaluation pour rendre compte de leur maîtrise.

L'ÉVALUATION COMPARATIVE

Ainsi l'Évaluation Comparative, est une étude documentaire, basée sur les diplômes obtenus, relevés de notes et cheminement académique effectués à l'étranger : elle permet donc de statuer sur un niveau de diplôme, sur la valeur d'un diplôme en fonction de son niveau dans la nomenclature en place dans le pays d'origine (une maîtrise VS un baccalauréat par exemple), sur la valeur du diplôme en fonction de la performance éducative du diplôme (un diplôme de MBA plus côté que celui d'une autre université par exemple) et ainsi la place qu'il occupe dans un autre contexte scolaire, en l'occurrence dans notre cas, de la place qu'il occupe dans les repères scolaires québécois.

Il existe un cadre international des niveaux de diplôme et plusieurs initiatives ont permis de statuer plus facilement aujourd'hui sur la mesure quantitative des études : ce sont les fameux crédits ECTS, *European Credit Transfer System*, déployés à la suite de la Conférence de Bologne en vue d'uniformiser le cadre européen des études universitaires. Ainsi, il est possible de statuer sur la valeur d'un diplôme en fonction de son niveau dans la nomenclature nationale, mais aussi internationale. Il existe même une table d'équivalence des niveaux de formation, entre le Québec et la France. Vous retrouverez cette table à **l'annexe 1, page 21 "Tableau comparatif des études Québec-France"**, mis à jour en 2013.

OFFRE PUBLIQUE UNIVERSITAIRE AU QUÉBEC

Au Québec c'est le gouvernement québécois qui est responsable de l'offre d'éducation universitaire, à travers différents établissements que sont les universités. L'offre de formation universitaire québécoise est aujourd'hui uniquement publique.

OFFRE MIXTE EN FRANCE

En France la situation est bien différente, de part l'existence d'une loi permettant à des organisations privées d'offrir aussi des formations de niveau universitaire : **c'est la loi du 12 Juillet 1875**. Cette offre peut être de deux types : sous contrat ou hors contrat. Les établissements privés d'enseignement supérieur Français sous contrat sont ceux financés en partie par le système public d'enseignement, en partie par des dispositifs spécifiques avec les entreprises et par les étudiants dans des établissements de formation comme les Écoles Supérieures de Commerce (ESC) cofinancées par les Chambres de Commerce et d'Industrie; certains Instituts; les écoles d'ingénieur de type Mines ou Polytechnique, par exemple. Les établissements hors contrat sont financés avant tout par les étudiants. En ce qui me concerne mes parents ont payé deux années d'études et j'ai contracté un prêt, remboursé depuis, pour les deux années restantes. Enfin, toutes les formations, qu'elles soient sous contrat ou hors contrat, sont évaluées par le gouvernement français, en matière de performance éducative et répertoriées, lorsque reconnues, dans un Répertoire National des Certifications professionnelles.

RNCP ET CNCP

Le gouvernement français a mis en place une Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP), soit un collège d'experts mandatés pour s'assurer de la qualité des enseignements délivrés dans les écoles privées hors-contrat. **L'inscription au Répertoire est en soi, la reconnaissance du titre de formation.** En témoigne le cheminement offert aux détenteurs d'un tel titre de formation, qui peuvent ainsi se prévaloir des dispositions légales en place pour poursuivre des études plus poussées sur la base de leur titre de formation inscrit au RNCP ou encore s'inscrire aux concours de la fonction publique. Autrement dit : dans le système académique élitiste français, il y a aussi la place pour des formations réputées moins élitistes mais bel et bien reconnues par le gouvernement français. Le Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social en France est l'organisme tutelle de la CNCP. Son travail est notamment d'arrimer au mieux l'évolution des titres de formation inscrits au RNCP aux besoins du marché du travail.

LE RNCP

Le répertoire compte aujourd'hui plus de 10,000 formations certifiées, appelées aussi "Certifications". Certaines donnent le grade de master (bac+5 en France, soit une maîtrise au Québec), d'autres non. Toutes les formations inscrites sont certifiées par l'État pour une durée déterminée, il revient ensuite à l'établissement de formation concerné de faire le nécessaire pour obtenir de nouveau l'agrément.

MON TITRE DE FORMATION

Le titre de formation que j'ai obtenu en 2007 à l'Ecole Française des Attachés de Presse et des professionnels de la communication (EFAP) à l'issue de 4 années d'études à temps complet après l'obtention avec mention de mon baccalauréat français, valide ainsi l'apprentissage de plusieurs connaissances et compétences, correspondant à 240 crédits ECTS. Dans le cas de l'EFAP la procédure d'homologation est en place depuis plusieurs années et a même été rétroactive à la date d'ouverture de l'école et la délivrance des premiers titres de formation, soit il y a plus de 40 ans.

Autrement dit, la formation de l'EFAP est reconnue en France depuis plus de 40 ans.

LES CRÉDITS ECTS DANS UN CONTEXTE QUÉBÉCOIS

J'ai fait beaucoup de recherches sur le sujet et j'ai été ravi de constater que la CRÉPUQ a édité des règles empiriques de transfert de crédits ECTS dans le contexte québécois. Les experts en éducation de la CRÉPUQ ont ainsi statué sur la parité suivante, que l'Université de Sherbrooke explique d'ailleurs très bien sur son site internet officiel : **1 crédit européen équivaut à 0,5 crédit québécois.**

Autrement dit, en appliquant cette règle empirique à ma situation spécifique, je peux faire état de 120 crédits québécois, soit suffisamment pour justifier d'une formation de niveau baccalauréat dans un contexte québécois*.

**un bac au Québec comprend entre 90 et 120 crédits.*

2- LA SITUATION RENCONTRÉE

J'ai déposé pendant l'été 2013 une demande d'évaluation comparative des études en vue d'obtenir un titre professionnel en ressources humaines. Via une procédure de priorisation conclue entre l'ordre professionnel concerné et le MIDI, j'étais censé obtenir une réponse rapide, un engagement oral de "quelques semaines" avait même été pris lors de mon passage en personne dans les locaux de l'ordre professionnel concerné. Finalement j'ai constaté plus tard que ce document a mis **près de 4 mois à être envoyé**. Les critères à respecter pour pouvoir bénéficier d'une équivalence de formation à l'époque étaient les suivants :

- justifier d'un niveau de diplôme équivalent à un baccalauréat québécois,
- justifier de trois années complètes d'expérience pertinente.

Au moment du dépôt du dossier d'admissibilité j'avais plus de 6 ans d'expérience pertinente et une formation me permettant donc d'obtenir 120 crédits québécois. Pourtant, entre le moment où j'ai fait la demande d'admissibilité et le moment où j'ai pu véritablement passer l'examen d'équivalence, il s'est passé plus d'un an et demi. Pendant ce temps, le MIDI a statué sur le fait que ma formation ne pouvait être comparée aux repères scolaires québécois. Alors j'ai fait des recherches, pour mieux comprendre la situation.

UN MANQUE D'UNIFORMITÉ DANS LES ÉVALUATIONS COMPARATIVES

J'ai obtenu en 2013 la copie d'une évaluation dressée à l'automne 2012 par le MIDI pour le compte d'une autre diplômée du même établissement de formation, diplômée la même année. Quelle ne fut pas ma surprise en constatant qu'il y était fait mention de la comparaison du titre de l'EFAP à un baccalauréat québécois, quand, dans mon cas, le MIDI a statué sur le fait que ma formation n'étant pas reconnue en France, ils ne pouvaient la comparer à des formations locales.

D'une part, un précédent avait alors été créé, un an avant, alors je ne m'expliquais pas du tout le refus de revoir ma première évaluation, d'autre part les titres de formation du privé, en France, dès lors qu'ils sont enregistrés au RNCP, sont, de fait, reconnus.

Alors je me suis demandé : est-ce parce que le MELS n'accorde d'importance qu'aux informations émanant du Ministre de l'Enseignement Supérieur en France, du fait de la différence fondamentale entre l'offre de formation universitaire au Québec, publique, et celle de la France, publique et privée ? Est-ce aussi parce que aujourd'hui, telle qu'elle existe, l'Entente France-Québec en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles n'inclut pas les titres RNCP dans ses dispositions ? Les deux questions, en tout cas, sont maintenant plus largement posées. Le secrétariat de l'Entente France-Québec n'a d'ailleurs apporté aucune réponse spécifique à ces points, portés à sa connaissance il y a plusieurs mois maintenant.

J'ai tenté différentes approches : écrire des lettres au MIDI et l'ordre concerné en amenant des informations supplémentaires, j'ai même rédigé des guides à l'attention des agents du MIDI

pour qu'ils puissent aller chercher l'information officielle en France. Je leur ai fait suivre des documents officiels émanant de la Commission Nationale des Certifications Professionnelles elle-même et cela n'a rien changé. C'est l'ordre professionnel, finalement, qui, à la réception de mon certificat d'inscription dans la meilleure formation de niveau maîtrise en ressources humaines en France, a finalement décidé de m'accorder 90 crédits québécois et le droit de passer un examen d'équivalence, que j'ai par ailleurs réussi du 1^{er} coup. Je ne vous parle pas de mes nombreuses tentatives d'entrer en contact avec les personnes en charge de mon dossier, les personnes du standard téléphonique n'ayant pas autorité à fournir des informations au téléphone. Aussi, la seule possibilité de communiquer se réduit aux courriels et aux courriers, ce qui est particulièrement déshumanisant et très chronophage.

DU PROCESSUS DE RECONNAISSANCE

Ainsi, comme expliqué ci-dessus, à l'époque où j'ai déposé un dossier d'évaluation comparative, j'avais cru comprendre que seul le MIDI pouvait statuer sur la question de la reconnaissance des formations suivies à l'étranger. En poussant les recherches plus loin et en prenant connaissance du Code des Professions, soit la loi cadre qui régit l'exercice de professions règlementées au Québec et répond à une mission de protection du public, j'ai constaté que les ordres professionnels avaient en fait tout pouvoir en la matière et étaient donc réputés capables de faire la même chose. Autrement dit, si je comprends bien cette loi, tout ordre professionnel au Québec est ainsi réputé capable d'évaluer les formations et compétences acquises à l'étranger, sans nécessairement devoir compter uniquement sur l'expertise du MIDI. Pourtant, dans mon cas, le MIDI n'a toujours pas statué sur mon titre de formation, contrairement à l'ordre professionnel, qui a finalement décidé de le faire, à la lumière des très nombreuses informations envoyées à mon initiative.

Dans le cadre d'une recherche jurisprudentielle assez récente, j'ai aussi pris connaissance de la spécificité de la valeur juridique d'une évaluation comparative : puisque n'y figure pas la signature de la Ministre ou de la Sous-Ministre, cette évaluation ne peut être considérée comme entraînant la responsabilité du Ministère. Il s'agit, d'après ma compréhension de cette fameuse jurisprudence, d'un service, contractualisé, pour lequel l'utilisateur paye des frais administratifs. Le document fourni après l'étude constitue ainsi le résultat du service fourni à l'utilisateur. Ce document, tel que mentionné par le MIDI sur le papier, est donné à titre informatif et n'entraîne pas la responsabilité du MIDI dans la décision qui est prise par la tierce partie, par exemple une université, un employeur, ou un ordre professionnel. Elle n'entraîne d'ailleurs aucune obligation à la tierce partie.

DU POUVOIR D'INFLUENCE DU MIDI

Pour autant, même si la responsabilité du MIDI dans les évaluations ainsi dressées n'est pas directe, le document ainsi fourni exerce un fort pouvoir d'influence, en particulier sur la tierce partie, qui fait confiance au jugement du MIDI. C'est ainsi par exemple que j'ai postulé il y a plusieurs semaines pour un poste en RH à la Mairie de Montréal. Les services du recrutement de la Ville de Montréal demandant une copie de l'évaluation comparative indiquant une équivalence comme condition sine qua non à l'embauche, je suis, de fait, écarté aujourd'hui de ce processus de recrutement et ce n'est pas le seul.

Aussi, ce que je veux suggérer ici, c'est qu'un tel système, produit alors, de façon systématique, de la discrimination soit à l'embauche, soit dans des projets de poursuite d'études, soit dans la volonté de rejoindre un ordre professionnel : on parle alors de discrimination systémique et les chances de poursuivre ces objectifs sont alors considérablement réduites. Finalement, le processus laisse clairement apparaître le rôle d'un binôme clé : MIDI-ordre professionnel, MIDI-université, MIDI-employeur.

UNE PETITE ANECDOTE

Inutile de préciser que même si, en droit, le MIDI semblerait ne pouvoir être tenu à 100% responsable d'une "erreur" d'évaluation, il exerce bel et bien un fort pouvoir d'influence. Je vais maintenant vous confier ici ce que m'a dit le directeur d'un programme de maîtrise très côté, offert dans une université montréalaise.

Lorsque j'ai constaté que le MIDI avait comparé la même formation que celle que j'ai suivie à un baccalauréat québécois un an avant que j'en fasse la demande, j'ai appelé ce directeur de programme car j'avais pris connaissance du fait que dans son université, plusieurs anciens diplômés de l'EFAP avaient pu s'inscrire au niveau maîtrise ou MBA, sur la base du titre de formation remis par l'EFAP. Alors je lui ai demandé : pensez-vous que je puisse quand même poursuivre des études dans une université locale, si -disons- je demande une nouvelle évaluation comparative, mais en vue d'une poursuite d'études plutôt qu'en vue de rejoindre un ordre professionnel ? Sa réponse, je vous la donne en mille... Il m'a finalement encouragé à faire l'expérience, car d'après lui, cela avait de "très fortes probabilités de marcher". J'ai décidé de ne pas poursuivre cette démarche.

Cette anecdote illustre cependant un autre genre de risque de perte pour le Québec : le risque de perdre des candidats à la poursuite d'études dans des universités locales, qui pourraient alors se retourner vers l'offre de formation publique de leur pays d'origine, dès lors qu'il existe un ARM ou un processus établi de reconnaissance menant à une équivalence de diplôme québécois.

La réponse du MIDI, dans mon cas, par rapport à la différence d'évaluation : il s'agirait d'une erreur, corrigée depuis, et l'évaluation que je citais en exemple serait, d'après le MIDI, la seule pour laquelle une erreur aurait été commise.

Je pense qu'il serait sage alors de demander l'accès à ces autres évaluations comparatives, pour rendre compte d'un cas isolé ou alors voir si une tendance se dessine.

DE LA QUESTION DES DÉLAIS

Les délais officiels annoncés par le MIDI et l'ordre concerné n'ont pas du tout été respectés. Double du temps annoncé, à un jour près, pour le MIDI. Ainsi, pour rappel :

- dépôt du dossier en mains propres dans le courant du mois de Juin 2013
- permis obtenu en Novembre 2014, soit un an et demi après.

Le délai "raisonnable" d'un an n'a donc malheureusement pas été honoré dans mon cas. Je dois d'ailleurs vous dire que j'ai pris connaissance du cas d'une personne qui a attendu plus de 5 ans avant qu'un ordre professionnel ne lui donne une réponse claire et intelligible sur son admissibilité. Il s'agit probablement d'un cas isolé, mais à la lecture des informations partagées lors de la séance d'ouverture de la Commission, j'ai vu ce propos de Madame Legault, qui disait en substance que le délai d'un an, était, à sa connaissance, bien tenu la plupart du temps. Je voulais partager mon expérience particulière et les faits portés à ma connaissance, car ce n'est pas tout à fait exact.

Voici, en substance, ce qui m'est arrivé. Je ne vous parle pas des autres points (accès à l'information, communication, autres points de conformité). Je ne vous parle pas du temps et de l'énergie que j'ai dû mettre ici, ni des frais que j'ai dû engager, ou encore de l'impact d'une telle situation sur mon niveau d'énergie et ma santé, mais en deux mots sachez que tout cela a été "très difficile".

4- RECOMMANDATIONS

Par rapport aux enjeux rencontrés par le Québec en termes d'immigration économique, notamment en ce qui concerne le fait français et la volonté affichée du gouvernement de développer l'apport de compétences francophones, il me semble que plusieurs choses doivent être modifiées, en particulier ce qui constitue le cadre de la collaboration entre le Québec et la France en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles.

RENFORCER LES BONNES PRATIQUES D'ÉVALUATION

On ne saurait que suggérer de faire avant tout un diagnostic de la situation. Ainsi, dans le cas du titre de l'EFAP, il pourrait être envisagé de demander l'accès aux évaluations dressées pour ce titre de formation précisément. En effet, comment expliquer sinon que plusieurs anciens diplômés aient pu s'inscrire en maîtrise ou en MBA, ou encore rejoindre les rangs d'organisations syndiquées ?

De part les *Principes généraux pour un code de bonnes pratiques en matière d'évaluation des diplômés étrangers*, (voir annexe 2 page 22) sur lesquels le MIDI est réputé se baser, toute évaluation devrait pouvoir justifier d'une certaine homogénéité. Ce dernier point est en fait, en soi, un principe de bonne pratique. Aussi, il est probable qu'on ait à :

- **renforcer les vérifications préalables à la délivrance d'une évaluation (via l'interrogation d'une base de données partagée, par exemple, d'ailleurs j'aimerais reposer la question et savoir si une telle base existe);**
- **modifier la séquence de délivrance avec la modification ou l'ajout de certaines étapes réputées critiques ou plus souvent source d'erreur.**

Il convient de s'en assurer encore davantage lorsqu'il s'agit d'une demande de révision. Il convient aussi de s'assurer aussi que la personne en charge de la révision n'est pas l'auteur de la demande initiale. Cela semble une évidence mais je ne suis pas certain d'avoir compris si c'était le cas ou non, dans le processus de révision des évaluations comparatives au Québec.

RÉÉVALUER LA PORTÉE JURIDIQUE DE L'ÉVALUATION COMPARATIVE

Comme illustré aux pages 8 et 9, finalement, en cas d'erreur, d'insuffisance ou de manque d'uniformité rencontré dans une évaluation comparative :

- le MIDI ne pourrait pas nécessairement être tenu pour responsable (attention à la jurisprudence récente toutefois, cela peut représenter un certain risque juridique, comme dans le cas *Sibomana c. Canada*, (voir annexe 3 page 27);
- l'évaluation n'entraîne aucune obligation à la tierce partie.

Alors, finalement, si la tierce partie n'est pas tenue de suivre, en droit, l'avis du MIDI, qu'il comporte ou non des erreurs, qu'en est-il en pratique ? Autrement dit, comment cela se passe-t-il dans les faits ?

UNIFORMISER LES PRATIQUES DU MIDI ET CELLES DES TIERCES PARTIES

D'après ce que j'ai constaté, dans les faits, pour le cas du titre de formation délivré par l'EFAP, lorsque l'utilisateur demande une évaluation au MIDI, peu importe l'objectif poursuivi, la tierce partie semble la plupart du temps suivre l'avis du MIDI.

Mais d'un autre côté, comme l'avis n'entraîne aucune obligation de la part de la tierce partie, certaines tierces parties comme les ordres professionnels et les universités, en particulier, statuent aussi, seuls, sur la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger. Autrement dit, en pratique, ceux qui ont pu s'inscrire en maîtrise ou en MBA dans des établissements locaux n'ont pas nécessairement demandé d'évaluation comparative.

Alors se pose une autre question : si la pratique est devenue si différente de ce qu'on devrait faire si on était dans l'application rigoureuse de la loi, ne doit-on pas modifier la loi ? En particulier lorsque la pratique laisse entrevoir de meilleurs bénéfices pour la société ?

Pour rappel, à chacun des députés qui lira peut-être ce mémoire, c'est pour cette raison qu'on peut tourner à droite au feu rouge en dehors de l'Île de Montréal. C'est typiquement suite à une coutume qui a pris le pas sur la loi que cette dernière a été modifiée. La loi interdisait de tourner à droite au feu rouge mais le fait de le faire a progressivement été toléré et finalement si répandu et bien-fondé (pour fluidifier le trafic routier) qu'il est devenu légal de le faire.

Alors nous recommandons fortement de s'intéresser aux pratiques des ordres professionnels et des universités, qui peuvent, de fait, accepter des candidats en maîtrise sur la base de leur titre de l'EFAP, dans le cas des Universités, par exemple. De la même façon, quelques anciens de l'EFAP ont même pu faire un échange académique et ainsi obtenir des crédits québécois.

Ensuite, si l'évaluation comparative n'entraîne aucune obligation pour la tierce partie, quel est l'intérêt de continuer à la demander ?

Enfin, si les tierces parties peuvent, seules, évaluer les qualifications professionnelles, pourquoi demander au MIDI de le faire?

Finalement, l'évaluation comparative donne des indications et donne des renseignements sur une formation étrangère, elle est donc dressée dans le but d'informer la tierce partie. Il y a donc une dimension "conseil", en cela que les informations délivrées constituent un outil d'aide à la décision. Il y a aussi une dimension "d'expertise", en cela que le MIDI est considéré comme l'expert en matière d'éducation à l'international. Ceci étant dit, un "expert" ne peut décemment pas ignorer l'existence de la CNCP et du RNCP en France, ce que j'ai indiqué à plusieurs reprises à l'équipe de Madame Weil, entre autres. En revanche, l'évaluation ne constituerait donc pas une justification suffisante pour entraîner la responsabilité du MIDI en cas de refus, par exemple.

Dans ce cas, me suis-je demandé, pourquoi l'ordre concerné s'est-il basé pendant plus de 10 mois sur l'avis du MIDI ?

UN SYSTÈME PEU TRANSPARENT ET DES RÔLES ET RESPONSABILITÉS À ÉCLAIRCIR

Dans mon cas précisément, ce qui a fini par se passer est la chose suivante : le MIDI a insisté sur la nature informative de l'évaluation et l'ordre concerné sur le fait que l'expert en évaluation était bel et bien le MIDI. Alors, d'un côté je ne pouvais pas vraiment compter sur l'aide du MIDI, qui a refusé de revoir mon évaluation, même lorsque j'ai fourni la copie de l'évaluation dressée pour une autre diplômée. De l'autre, l'ordre concerné a insisté sur le fait qu'il ne pouvait que se fier à l'expertise du MIDI. Aussi, les responsabilités passaient d'un camp à l'autre, sans qu'aucune solution me soit proposée. Et finalement :

- aucune responsabilité de la part du MIDI
- aucune responsabilité de la part de l'ordre concerné.

Alors comment faire ? A ce stade, je suggère de procéder en deux étapes:

- 1- **Que dit la loi ?**
- 2- **Où en est la pratique ?**

- 1- **Le Code des professions** indique que tout ordre professionnel est réputé capable d'évaluer les compétences acquises à l'étranger. Alors nous suggérons de renforcer cet aspect et de s'assurer que les ordres se sont dotés des moyens et outils nécessaires et suffisants. J'ai d'ailleurs appris que cette loi était en train d'être réécrite, alors il me semble que la version définitive est dès lors, encore plus attendue.

Je ne connais pas la loi régissant l'éducation et la formation universitaire aussi bien que le code des professions mais je suppose que si des Universités renommées comme HEC Montréal, McGill ou encore l'UQAM ont accepté des anciens diplômés de l'EFAP en maîtrise ou en MBA c'est qu'elles ont tout pouvoir pour évaluer leur formation. L'inverse, d'ailleurs, serait très étonnant, dans la mesure où ce sont les experts en éducation de la place.

- 2- Dans le cas qui me concerne, **la pratique** nous apprend que dans tous les cas des anciens diplômés de L'EFAP portés à ma connaissance, tous ont pu atteindre leur objectif dans des délais raisonnables. Autrement dit, la pratique courante au Québec nous informe que le titre de l'EFAP est donc bel et bien reconnu dans le cadre de la poursuite d'études en maîtrise ou en MBA et dans le cadre d'embauches dans des organisations syndiquées.

Qu'en est-il alors de la position du MIDI ? Dans mon cas, j'attends toujours une révision et ce depuis le mois d'Octobre 2013.

UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE LES OUTILS D'ÉVALUATION ET LE CONTENU ÉVALUÉ

L'approche aujourd'hui utilisée par l'ordre concerné dans mon cas et par le MIDI revient à faire une étude documentaire. Comment peut-on mesurer des compétences sur du papier ? En particulier en tant que professionnel des ressources humaines, je trouve que c'est un parfait

non sens. J'ai essayé d'obtenir une rencontre avec les personnes du MIDI et de l'ordre concerné, afin de faire autrement la démonstration de mes compétences. Cela n'a jamais été suivi d'effet.

Aussi je pense que dans certains cas le format n'est pas adapté. Je comprends bien le surcoût qu'entraînerait la création d'une équipe d'experts qui pourrait assurer une permanence et donner des conseils avisés lors d'une rencontre en face à face à des immigrants, mais a-t-on essayé d'estimer le manque à gagner lorsque des personnes compétentes ne peuvent pas facilement intégrer le marché du travail?

En termes de connaissances il est tout à fait indiqué de se baser, pour être plus efficace, sur les documents fournis par l'établissement de formation. Il est raisonnable de penser en effet que les connaissances apprises sont acquises, lorsque est fourni le diplôme ou la certification professionnelle dans le cas de la France par exemple. Mais pour évaluer des compétences, c'est tout autre chose...

**S'agit-il d'évaluer des compétences de l'ordre psychomoteur, autrement dit un savoir-faire ?
S'agit-il de s'assurer que l'individu a le bon comportement, autrement dit ce qui relève du savoir-être ?**

Je vous donne un exemple, très simple : **celui du neurochirurgien.** Il est entendu qu'en plus de son appréhension du corps humain par le système nerveux (soit ce qui constitue une partie de son savoir), il sait poser les gestes adaptés lorsqu'il faut par exemple enlever une tumeur au cerveau (ce qui relève du savoir-faire), et adopte un comportement pertinent par rapport à la situation, il est calme, concentré (ce qui fait référence au savoir-être).

Prenez maintenant un autre neurochirurgien, qui a lui aussi les connaissances nécessaires, sait utiliser un scalpel, mais qui ne sait pas gérer son stress et qui arrivera, par exemple énervé et peu disponible dans la salle d'opération. Il est raisonnable de penser qu'il lui faudra plus de temps avant d'opérer ou que les conditions dans lesquelles il opère pourraient avoir un impact sur la réussite de l'opération.

Prenez maintenant encore un autre neurochirurgien, il a les connaissances et gère bien son stress. Par contre il n'est pas très à l'aise avec son scalpel : allez-vous le laisser opérer ?

En termes d'évaluation du savoir-faire et du savoir-être, plusieurs solutions peuvent être envisagées et déployées assez facilement, tout dépendant de la volonté des tierces parties d'améliorer la situation ou non. D'après les propos de Madame Legault, je comprends que cela semble être le cas et j'en suis ravi. Ainsi : **le mentorat, le job shadowing, le stage, la simulation, sont plusieurs solutions à privilégier.** Il convient ensuite pour chaque ordre professionnel de veiller à définir les savoirs, savoir-faire et savoir-être critiques à évaluer. D'après mes informations sur le plan des savoirs, il me semble que tous les ordres sont très bien positionnés. L'équipe de Madame Legault doit en savoir plus à ce sujet. Concernant les points des savoir-faire et savoir-être, les ordres ont tous bien connaissance de ce dont ils ont besoin. Mais lorsque vient l'étape de l'évaluation de ces compétences, le résultat est moins glorieux. Il existe

cependant quelques bons joueurs qui offrent par exemple des stages (je pense à l'ordre des comptables agréés ou des ingénieurs par exemple), sous la supervision d'un expert local, qui peut ainsi donner de la rétroaction et du coaching au nouvel arrivant, qui va apprendre aussi sur le principe de la formation-action.

LA QUESTION DE L'INDÉPENDANCE

Il existe au Québec un Commissaire aux Plaintes en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles. J'ai fait personnellement appel aux services de ce Commissaire dans la situation rencontrée avec le MIDI et l'ordre concerné.

Finalement, après une enquête, le Commissaire a statué que ni l'ordre concerné ni le MIDI n'avaient commis de faute ou d'irrégularité. Pourtant sur le point des délais, tout le monde était en retard, sur le plan de la conformité, par exemple, on a égaré l'original de mon diplôme du baccalauréat français et j'en passe. Je me suis demandé comment on pouvait demander au Commissaire aux Plaintes d'intervenir auprès d'un ordre professionnel lorsque son salaire est justement payé en partie par les ordres professionnels ? Aussi, même si je souligne cette initiative, qui vient de Madame Weil, si je suis bien informé, je pense que la question centrale de la gouvernance du Commissaire et de son indépendance doit être reconsidérée car elle ne permet pas aujourd'hui la tenue d'enquêtes viables. Un biais a en effet été introduit à partir du moment où le Commissaire est payé en partie par les organisations sur lesquelles il est amené à réaliser des enquêtes, rédiger des recommandations, tenir parfois des séances d'arbitrage.

Il en va de même pour le Commissaire aux Plaintes à la Qualité des services du MIDI, qui a conclu lui aussi que donner deux évaluations différentes à une année d'intervalle à deux diplômés de la même école, la même année, ne constituait en rien un manquement au principe d'homogénéité dont il est supposé faire preuve en matière de reconnaissance des diplômes étrangers.

LA QUESTION DE L'ENTENTE QUÉBEC-FRANCE

Il existe une Entente entre la France et le Québec en ce qui concerne la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles. C'est une entente unique en cela qu'est elle est mutuelle : elle est réputée faciliter l'employabilité des Québécois en France et des Français au Québec.

Sont couvertes par l'Entente les offres françaises de formations publiques et privées sous contrat. Pour certaines professions règlementées, des Accords de Reconnaissance Mutuels ont été signés. Ce n'est pas le cas pour le métier des RH et pourtant, au regard de l'objectif soutenu par le MIDI en matière d'attraction, de développement et de rétention des compétences francophones, on ne saurait que recommander à l'ordre concerné d'entamer la rédaction d'un tel accord, en particulier en ressources humaines.

En effet, à la lecture des différents mémoires déposés dans le cadre de cette consultation, il semble évident que plusieurs acteurs partagent le même constat : il manque des compétences en sciences humaines au Québec.

J'ai un peu de mal à me l'expliquer quand je sais que l'ordre des conseillers en RH est réputé compter plus de 9, 000 membres, mais je ne dois sans doute pas avoir toutes les informations. Peut-être devrait-on commencer par là : identifier les besoins de personnel en RH de façon plus précise au Québec. L'ordre a sans doute une belle carte à jouer ici, en particulier dans un deuxième temps dans la transmission des compétences, car en RH aussi il y a un certain renversement de la pyramide des âges (voir annexe 4 page 31).

Finalement ce que j'ai appris en ce qui concerne l'Entente France-Québec : les titres RNCP (soit plus de 10,000 certifications reconnues par le gouvernement français) n'y figurent tout simplement pas. Autrement dit cette Entente ne couvre pas ces plusieurs milliers de formations pourtant bien certifiées par le gouvernement français et donc reconnues en France.

Un mot là-dessus pour que vous compreniez bien la situation : parmi ces titres de formation inscrits au RNCP on a ce qu'on appelle des enregistrements de droit. Les universités, écoles de commerce et d'ingénieurs sous contrat, produisent des diplômes qui sont des enregistrements de droit au RNCP. Les écoles hors contrat doivent apporter la preuve de la performance éducative et c'est une fois qu'elle est apportée qu'elles peuvent alors inscrire la formation au répertoire, cela s'appelle un enregistrement sur demande. Mais pour une même profession il existe plusieurs voies de formation : par exemple celle de l'université ou de l'école privée hors contrat. Les deux individus auront alors appris des enseignements validés dans les deux cas par le gouvernement : dans le cas de l'université et des écoles sous contrat, c'est le Ministère de l'Enseignement Supérieur qui est compétent. Dans le cas des écoles hors contrat, c'est le Ministère du Travail, de l'Emploi et de Dialogue Social qui s'en charge. La première, formée à l'université, pourra alors demander une équivalence québécoise et probablement l'obtenir. La deuxième va rencontrer de grandes difficultés ou n'obtiendra tout simplement pas son équivalence.

Un peu comme si au Québec, vu que l'offre de formation universitaire est uniquement publique, on avait beaucoup plus de difficultés à considérer l'offre de formation universitaire privée.

Alors on peut suggérer de nouveau au secrétariat de l'Entente France-Québec de se saisir de la question. Lors de la réunion annuelle du secrétariat il y a plusieurs mois maintenant, personne n'a semblé vouloir se saisir de la question, mais j'ai bon espoir que la situation vienne à changer avec l'aide de cette consultation et de votre aide, chers députés.

LE POINT DES PROFESSIONS À ACTES RÉSERVÉS ET CELLES À TITRE RÉSERVÉ

Je n'ai pas la prétention de connaître la situation pour tous les ordres professionnels. En revanche, il me semble que des changements structurels sont en train de s'opérer en ce qui concerne la fonction RH.

En effet, il est aisé de constater, à la lecture de nombreuses offres d'emploi en RH la mention suivante : "CRHA un atout". Pour rappel il s'agit d'un des titres professionnels en vigueur au Québec. D'après ce que j'ai observé, mais sans nécessairement pouvoir l'étayer avec des statistiques probantes, il me semble que la plupart des postes de direction en RH nécessitent un

titre RH, à plus forte raison lorsqu'il s'agit d'exercer une expertise en gestion des relations industrielles. Probablement que l'ordre concerné pourrait assez facilement fournir une réponse plus étayée à ce sujet.

Aujourd'hui, puisqu'il s'agit d'une profession à titre réservé, l'organisation qui voudrait écarter les candidatures qui n'ont pas le titre professionnel, dans le but simplement de s'assurer de la maîtrise des différentes expertises déclinées par l'ordre concerné en RH, pourrait être poursuivie au civil pour discrimination. Alors, pendant ce temps, il me semble que les organisations elles-mêmes en sont victimes ainsi que les candidats : on aurait en fait tout intérêt à arrimer davantage les pratiques pour rendre la situation plus claire, en particulier pour les immigrants, qui sont assez sollicités par de nombreuses informations, parfois contradictoires.

Encore une fois, il me semble ici qu'entre la loi et la pratique, la société québécoise a tout simplement évoluée et s'est, comme beaucoup de sociétés libérales modernes, complexifiée. Dans une optique de protection du public en particulier, je pense qu'il est de notre devoir, du devoir du CIQ, de l'ordre concerné et du Ministère de la Justice de faire évoluer le Code des professions et peut-être suggérer de passer d'une profession à titre réservé à actes réservés.

RÉUNIR UN PANEL COMPOSÉ D'EXPERTS ET D'UTILISATEURS

Il me semble que la meilleure chose à faire serait de réunir un collège d'experts et d'utilisateurs, notamment les premiers utilisateurs de l'offre d'immigration économique au Québec : les immigrants eux-mêmes. Il faut créer un panel représentatif du visage actuel de l'immigration mais aussi prendre en compte l'avis de ceux arrivés il y a quelques années. L'objectif est de s'assurer que ce collège pourra être mobilisé à la fois sur des questions de recherche que de production et de développement. Autrement dit créer un groupe test représentatif composé du MIDI (soit de l'offre d'immigration), des ordres professionnels (soit de l'offre de développement des pratiques et communautés professionnelles), des universités (soit de l'offre d'éducation/de formation) ainsi que des immigrants utilisateurs-testeurs.

DÉVELOPPER ENCORE PLUS LES COMMUNAUTÉS PROFESSIONNELLES

De la même façon pour l'ordre concerné, je suggère peut-être de mettre l'emphase sur la notion de communauté professionnelle. Il existe déjà un excellent réseau, pourquoi ne pas offrir par exemple une approche "viviers" ? Au sein de ce vivier on trouverait alors des candidats qui ont manifesté un intérêt pour la profession, mais qui ne rencontrent pas les critères d'admissibilité pour le moment. A ce moment là, au lieu de les perdre de vue, on pourrait suggérer de **créer un vivier de futurs talents RH à accréditer, de mettre en place des stages d'observation incluant des actions de rétroaction avec un expert-formateur**. Un chiffre très important ici : celui de la relève, en particulier en PME. Moins de 30% des PME québécoises ont trouvé ou pensent très fortement pouvoir trouver un repreneur dans les prochaines années. Autrement dit, sur la question du transfert des connaissances et des compétences, et plus largement sur celle d'une partie non négligeable du patrimoine matériel et immatériel du Québec, il est urgent d'agir : le Québec c'est plus de 99% de PME (**voir annexe 5 page 32**).

DÉPLOYER UNE MÉTHODE D'ÉTALONNAGE CONCURRENTIEL

Il serait intéressant de déployer une méthodologie d'étalonnage concurrentiel. De nombreux pays assez comparables au regard de leur immigration économique ont mis en place des solutions innovantes, comme la Nouvelle Zélande et l'Australie, notamment. J'ai cru comprendre d'ailleurs que ces régions du monde ont déjà été mentionnées par plusieurs experts.

Je pense personnellement à un autre exemple, un peu plus proche géographiquement : l'État de la Californie, aux États-Unis d'Amérique. C'est un exemple un peu cavalier, surtout venant d'un Européen, mais savez-vous que c'est en Californie que les individus réussissent le mieux aux EUA au travail, indépendamment de leur origine sociale ? En fait, la promesse d'immigration en Californie semble être bien tenue : venez chez nous et vous vivrez mieux et surtout vous donnerez davantage de chances à vos enfants de faire carrière, de subvenir à leurs besoins, de soutenir la consommation et de contribuer à l'essor économique du pays.

Comme on dit au Québec "il faut comparer des pommes avec des pommes". Mais une étude récente montre en fait que parmi les 10 villes nord-américaines où il fait bon vivre, 3 villes Californiennes sont citées comme étant les villes dans lesquelles la différence de rémunération entre ethnies est la moins élevée, différence moins élevée en termes de niveau de qualifications, de meilleures chances de réussite. C'est un réel *métissage inclusif* et l'immigrant de première génération n'a pas nécessairement moins de chances en emploi que l'américain né au pays. Les organisations sont par ailleurs habituées à recruter des compétences étrangères, étant donné les besoins en main d'œuvre, très nombreux.

ACCOMPAGNER LES ORGANISATIONS

De tels changements doivent nécessairement être accompagnés, en particulier au sein des organisations québécoises qui recrutent de la main d'œuvre étrangère. Je pense personnellement qu'il y a aussi une question d'équité salariale à adresser, car certaines organisations offrent parfois, à compétences égales, un premier salaire moins élevé que le marché. Je ne dispose cependant pas de chiffres précis à ce sujet mais peut-être que d'autres experts pourraient en produire. Aussi, même si l'immigrant a conscience de la nécessité de démontrer ses compétences car il est dans un nouveau pays, un certain sentiment de frustration et d'exclusion peut alors être ressenti. Il faut aussi coacher les organisations locales pour qu'elles raisonnent davantage en termes de compétences transférables. Autrement dit il faut s'assurer que l'approche privilégiée est bien celle de l'approche par compétences. J'ai constaté à plusieurs reprises que de nombreux employeurs cherchaient avant tout à faire du copier/coller d'expérience, sans nécessairement se demander quelles étaient les compétences mobilisées en fonction de l'expérience de l'immigrant. Pourtant ce qui est en jeu ici c'est bien la compétence, qui est en fait au cœur du sujet. Accompagner les organisations peut vouloir dire aussi la chose suivante : se doter des moyens pour *monitorer* les efforts fournis par les organisations en ce qui concerne l'attraction, la rétention et le développement des compétences issues de la main d'œuvre étrangère. En effet, si un certain nombre de moyens de suivi ne sont pas déployés, on pourra bien continuer à faire de la prévention, cela ne sera pas suivi d'effet. Alors, faut-il récompenser les bons joueurs ou sanctionner les mauvais ?

Personnellement je suis plutôt pour la carotte que le bâton, afin d'éviter le risque par ailleurs de braquer les acteurs concernés. Aussi, il me semble que la meilleure chose à faire serait de faire connaître, de reconnaître et de récompenser les organisations qui font état de bonnes pratiques. Je sais qu'il existe déjà de tels dispositifs mais ce que je vois c'est la nécessité de les rendre encore plus connus du grand public et en particulier des immigrants.

MIEUX ARRIMER LES DISCOURS À LA RÉALITÉ

Dans l'opération séduction afin d'attirer de la main d'œuvre qualifiée en Amérique du Nord, le Québec joue dans une cour difficile : son premier concurrent, les Etats-Unis d'Amérique. En effet, encore aujourd'hui, malgré une conjoncture économique assez morose chez nos voisins du sud, les flux migratoires économiques et ceux destinés à la poursuite d'études renseignent sur le fait que les EUA ont toujours une très bonne côte auprès des immigrants. Il s'agit toujours de la première destination en termes de formation, suivie par l'Angleterre puis par la France. Les promesses d'immigration du Canada et du Québec sont pour autant, d'après ma perception, très compétitives. L'accent est mis, d'après les informations que j'ai personnellement notées suite à une séance d'information de l'Ambassade du Canada à Paris il y a 5 ans maintenant :

- la Nation Québécoise est ouverte et inclusive,
- le Québec, terre de grands espaces
- le Québec, une identité propre, forte, et un mélange entre le mode de vie anglo-saxon et européen,
- le Québec, un endroit compétitif pour les personnes qui veulent démontrer et avancer
- le Québec, une belle place de travail pour les francophones.

Alors, je comprends tout à fait la question de l'opération séduction, mais je me pose la question : n'en fait-on pas un peu trop ? En effet, si on s'attache ici aux perceptions, je crois que la plupart des immigrants perçoivent le Québec de façon extrêmement positive. Mais d'un autre côté, comment pourrait-on leur en vouloir ? Si cette perception est si forte et si installée dans les consciences, n'est-ce pas, quelque part, parce que les opérations de marketing et de communication ont porté leurs fruits ?

Certes je pense que la société québécoise est inclusive. Elle l'est mais d'une certaine façon : on voit bien l'existence de différentes communautés, qui semblent bien fonctionner entre elles. Pour autant, comme je viens de l'île de la Réunion, je dois vous dire qu'il existe d'autres modèles de sociétés inclusives. A la Réunion les mariages mixtes et le double culte (voire triple dans certains cas) sont monnaie courante et les gens sont habitués à voir par exemple une femme catholique d'origine africaine épouser un indien du nord de l'Inde, de confession musulmane. Les deux heureux mariés iront donc à l'église mais aussi au temple. Cela ne pose de problème à personne. Je comprends qu'on ne pourra pas recréer la même situation ici. La situation décrite à l'île de la Réunion s'explique par des siècles d'histoire, une histoire bien différente de celle du Québec.

J'ai beaucoup lu sur les différents besoins de main d'œuvre, en particulier pour les métiers en pénurie. Parlons des compétences en informatique par exemple. On fait souvent référence à

l'économie du savoir dans la grande région de Montréal et plus largement au Québec. D'un côté les firmes de chasse et de recrutement semblent vouloir en recruter beaucoup mais d'un autre côté certains experts sectoriels expliquent que le volume de compétences disponible serait en fait, suffisant, mais mal réparti. Peut-être qu'il est urgent de considérer les points qui constituent justement des choses à améliorer dans la réalité. Enfin, il faut le faire savoir aux immigrants, qui prendront alors une décision plus éclairée. Autrement dit, ne créons pas d'attente que nous ne sommes pas en mesure de rencontrer. De la même façon, il faut s'assurer que l'immigrant ne se crée pas des attentes qui ne seront pas rencontrées par ailleurs, car j'ai bien conscience que cette perception très positive du Québec ne relève pas seulement du discours du Québec ou du Canada.

Enfin, un dernier point là-dessus pour rendre compte de la grande attractivité du Canada : si le Canada était une marque, ce serait la marque avec le plus grand capital sympathie dans le monde. Autrement dit cette perception très positive est très installée et très répandue dans les consciences.

DÉPLOYER UNE MÉTHODOLOGIE PRÉDICTIVE ET FAIRE UN DIAGNOSTIC

Le déploiement d'une méthode de type DELPHI me semble particulièrement indiqué ici, en cela que la méthode DELPHI va nous permettre de mieux planifier les efforts déployés par les services de l'immigration, dans l'optique de mieux arrimer l'apport de compétences étrangères aux besoins exprimés par le marché du travail au Québec.

Il me semble aussi que ce serait le bon moment pour effectuer un diagnostic organisationnel afin de se rendre compte de ce qui peut être amélioré, en termes de processus en particulier.

Car il y a évidemment de nombreuses interventions humaines, individuelles, collectives, mais si les processus ne sont pas adaptés, alors ce sont des individus qui vont compenser pour la faiblesse des processus en place. De ce que j'ai observé, certains processus doivent en effet être améliorés et revisités, comme celui de l'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec, le processus d'enquête des Commissaires, entre autres.

5- ANNEXES

ANNEXE 1/ Table de correspondance des niveaux de formation FR/QC

Source : l'atelier ressources humaines, mis à jour en Avril 2013, consulté le 3 Février 2015

| Système français | Années d'études | Système québécois |
|---|-----------------|---|
| Primaire préparatoire CP | 1 (6 ans) | Primaire 1e |
| Élémentaire CE1 | 2 | 2e |
| CE2 | 3 | 3e |
| Cours moyen CM1 | 4 | 4e |
| CM2 | 5 | 5e |
| Collège 6 ^{ème} | 6 | 6e |
| 5 ^{ème} | 7 | Ecole Secondaire Secondaire 1 |
| 4 ^{ème} | 8 | 2 |
| 3 ^{ème} - Diplôme national du brevet | 9 | 3 |
| CAP/BEP Lycée Seconde (2 nd) | 10 | 4 |
| 1 ^{ère} | 11 | Diplôme d'Études Professionnelles DEP |
| 16 ans) | 12 | Diplôme d'Études Secondaires DES |
| BT/Bac. pro. Terminale - Diplôme du baccalauréat | 12 | Enseignement collégial - 2 ans |
| Universitaire | 13 | Diplôme d'Études Collégiales DEC (pré-universitaire en 2 ans ou technique en 3 ans) |
| 1 ^{er} cycle | 14 | Universitaire |
| DUT (Université)/BTS (Lycée) Licence | 15 | 1 ^{er} cycle |
| 2 ^{ème} cycle | 16 | Cursus de 3 ans sauf exceptions (génie, éducation - 4 ans) |
| Master (ancienne maîtrise, DEA, DESS) | 17 | Diplôme d'Enseignement Supérieur Spécialisé DESS |
| 3 ^{ème} cycle | 18 | Maîtrise |
| Doctorat | 19 | 3 ^{ème} cycle |
| | 20 | Doctorat |
| | 21 | |

514-458-7753

info@latelierrh.com

Avril 2013

<http://www.latelierrh.com>

ANNEXE 2 / Principes de bonnes pratiques d'évaluation

Source : Principes généraux pour l'évaluation des diplômes étrangers – CICDI, consulté le 3 Février 2015

Note : les principes en gras sont ceux qui n'ont pas été respectés dans mon cas.

| |
|--|
| Principes généraux pour un code de bonne pratique en matière d'évaluation des diplômes étrangers |
| Voir aussi : Recommandation sur les procédures et critères d'évaluation des qualifications et des périodes d'études étrangères (www.cepes.ro/hed/recogn/lisbon/riga/criteres.htm) dans le contexte de la Convention de Lisbonne |

Préambule

Le présent document est le résultat d'un travail de collaboration entre le Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux, le *International Credential Evaluation Service* (Colombie-Britannique), le *International Qualifications Assessment Service* (Alberta) et le Service des équivalences (Québec). La représentante du ministère de la Citoyenneté, de la Culture et des Loisirs de l'Ontario assiste par ailleurs aux réunions à titre d'observatrice. Les représentantes de ces organismes ont formé le Comité des services d'évaluation provinciaux (CSEP) pour se donner le moyen d'échanger des renseignements sur les méthodes d'évaluation utilisées par chaque province ainsi que pour établir un code de déontologie et définir des principes communs en matière d'évaluation. Plus récemment, un représentant du ministère de la Culture, du Patrimoine et de la Citoyenneté du Manitoba s'est également joint au groupe à titre d'observateur.

Au Canada, l'éducation relève de la compétence exclusive des provinces et des territoires, et les systèmes d'enseignement varient d'une instance à l'autre. Compte tenu de la diversité inhérente aux systèmes d'éducation du Canada, le CSEP reconnaît :

- la nécessité de promouvoir des méthodes équitables, crédibles et standardisées d'évaluation des diplômes étrangers;
- la nécessité de promouvoir la concordance des évaluations effectuées par les diverses instances; l'importance de la transférabilité des évaluations entre les instances;
- l'importance de se doter d'un cadre conceptuel en matière d'évaluation des diplômes étrangers pour promouvoir la concordance des évaluations;
- les bénéfices qu'il y a à retirer d'une concertation dans l'étude des questions liées à l'évaluation des diplômes étrangers.

Ce sont ces préoccupations de base qui ont conduit à la création du Comité et à l'élaboration de principes d'évaluation généraux. Conscients de la mondialisation des marchés, les membres du CSEP reconnaissent également qu'il est important de lier les principes adoptés au Canada aux modèles de bonne pratique qui sont en train d'être élaborés dans d'autres régions du monde. Les auteurs reconnaissent en particulier l'apport du document *Projet de recommandations relativement aux procédures et critères pour l'évaluation des qualifications étrangères* produit par le Conseil de l'Europe et l'UNESCO. Ces recommandations ont été analysées en détail et incorporées dans toute la mesure du possible au présent document.

A. Principes fondamentaux

- 1- Les évaluations doivent être exemptes de toute forme de discrimination raciale, religieuse, politique ou sexuelle.
- 2- Les personnes qui détiennent des diplômes étrangers doivent, sur demande, avoir un accès adéquat à des services d'évaluation des diplômes.
- 3- **Les procédures et les critères d'évaluation des diplômes étrangers doivent être clairs, cohérents et fiables. La méthodologie recommandée vise à produire des procédures d'évaluation uniformes et claires et à garantir que les demandes d'évaluation de tous les candidats sont examinées de façon équitable.**
- 4- Les procédures d'évaluation des diplômes étrangers doivent être passées en revue périodiquement, le but étant d'en accroître la clarté et d'éliminer autant que possible les règles entraînant une complexité indue des démarches.
- 5- La façon générale d'aborder les diplômes étrangers et de les comparer à un système particulier doit tenir compte de la diversité des traditions éducatives des différents pays.
- 6- La méthodologie de base doit être la même, que l'évaluation ait pour objet :
 - a. l'accès au marché de l'emploi
 - b. l'admission dans des établissements d'enseignement secondaire ou postsecondaire
 - c. le droit d'exercer une profession réglementée.
- 7- Les critères employés pour évaluer les diplômes étrangers ont été formulés avec l'intention expresse de promouvoir une plus grande cohérence et dans le but de garantir que des cas comparables seront traités de façon raisonnablement similaire dans tout le Canada. On reconnaît néanmoins qu'il est essentiel de prévoir une certaine flexibilité dans les décisions et que les décisions peuvent varier en fonction du système d'éducation de la province ou du territoire en cause.

B. Recommandations concernant les procédures et les critères d'évaluation

Procédure générale

8. L'évaluation d'un diplôme étranger doit :
 - **situer ce diplôme dans le contexte du système d'enseignement dans lequel il a été obtenu, pour tenir compte de sa place relative et de sa fonction par rapport aux autres diplômes de ce système;**
 - déterminer, dans le système d'enseignement provincial ou territorial concerné, le niveau et le type de diplôme se rapprochant le plus du diplôme étranger, en tenant compte de la raison pour laquelle la reconnaissance est demandée;
 - déterminer si les similarités entre un diplôme national et un diplôme étranger sont suffisantes pour autoriser la reconnaissance de ce dernier.
9. **L'évaluation doit tenir compte des résultats d'évaluations antérieures de cas similaires pour garantir la cohérence des pratiques de reconnaissance.** Les précédents doivent être consignés dans un répertoire et servir de point de référence aux fins de cohérence des décisions. **Toute modification substantielle aux pratiques établies doit être appuyée par des justifications et consignée.**

10. Les décisions des services d'évaluation sont basées sur les renseignements qui leur sont disponibles au moment où l'évaluation est faite. Ces décisions peuvent être révisées si de nouveaux renseignements sont obtenus.

Délais de traitement des demandes

11. **Il faut indiquer combien de temps sera normalement requis pour traiter les demandes d'évaluation.** Le temps est compté à partir du moment où toute la documentation nécessaire a été fournie par l'auteur de la demande et le ou les établissements d'enseignement. **Dans les cas où le délai est important, le service d'évaluation informera la personne de la raison du délai et lui donnera si possible une idée du temps qu'il faudra pour terminer l'étude du dossier.**

Renseignements nécessaires

12. Le processus d'évaluation doit produire des renseignements standardisés sur les procédures et les critères d'évaluation des diplômes étrangers. Ces renseignements doivent être fournis automatiquement à toutes les personnes faisant une demande d'évaluation et aux personnes chargées des démarches. Il existe des préliminaires d'évaluation, notamment en ce qui concerne:
 - la documentation à fournir et les exigences en matière d'authentification et de traduction de ces documents;
 - le rôle des organisations professionnelles et des établissements d'enseignement dans le processus de reconnaissance; la portée du certificat d'évaluation; la durée approximative du processus d'évaluation; le coût de l'évaluation; la procédure d'appel des décisions.
13. Le service d'évaluation, l'auteur de la demande et l'établissement d'enseignement qui a délivré le diplôme ont chacun la responsabilité de fournir certains renseignements. Le service d'évaluation doit fournir à la personne tous les renseignements nécessaires concernant ses exigences en matière d'évaluation des diplômes. Le service d'évaluation doit maintenir une banque d'informations sur les systèmes d'enseignement. L'auteur de la demande doit fournir les documents et les renseignements exigés pour l'évaluation. Les établissements d'enseignement doivent fournir des renseignements sur les diplômes qu'ils délivrent, ainsi que tout autre renseignement pertinent, comme le contenu des cours, la structure des programmes, etc.

Droits à percevoir

14. Les droits d'évaluation des diplômes étrangers doivent être aussi modestes que possible.
15. On prévoira dans toute la mesure du possible des dispositions spéciales pour les personnes à faible revenu et autres groupes défavorisés, pour que personne ne se trouve dans l'impossibilité de faire une demande d'évaluation ou de reconnaissance d'un diplôme étranger par manque d'argent.

Traductions

16. On ne demandera de traduction que pour les documents essentiels.
17. Les documents originaux, notamment le titre des diplômes étrangers, seront fournis dans la langue d'origine.

Documents à fournir

18. On exigera normalement des documents originaux/officiels, ou des copies certifiées conformes, pour les évaluations. Si on accepte des photocopies, il faudra l'indiquer clairement sur le certificat d'évaluation.
19. On exigera aux fins d'évaluation des documents indiquant clairement que la personne a terminé son année d'études avec succès. Les documents scolaires indiquant l'échec ou le non-achèvement d'une année ou d'un programme d'études ne seront pas acceptés.
20. Dans certains cas exceptionnels, comme celui des réfugiées et de personnes qui ont de bonnes raisons d'être dans l'impossibilité de fournir les pièces justificatives requises, on pourra accepter à leur place des déclarations faites sous serment devant l'autorité judiciaire.
21. On examinera tous les documents soumis pour s'assurer qu'ils n'ont pas été falsifiés ou frauduleux. On demandera à des agents d'évaluation de vérifier l'authenticité des documents originaux et autres preuves certifiées de réussite scolaire.
22. La présentation de documents frauduleux ou falsifiés entraînera le refus de délivrance d'un certificat d'évaluation. S'il est soupçonné qu'un document a été falsifié ou modifié, on le fera vérifier par l'établissement ou l'instance qui l'a délivré dans le pays d'origine. Toute preuve de falsification des documents entraînera l'arrêt du processus d'évaluation.

Statut des établissements et des programmes

23. Étant donné la grande diversité des établissements d'enseignement, le statut d'un diplôme sera établi en tenant compte du statut du programme et de l'établissement dans lesquels il a été obtenu.
24. **On n'accordera des crédits que pour les études faites dans des établissements reconnus. Un établissement reconnu est un établissement qui a été officiellement reconnu par les autorités compétentes du pays ou qui est largement accepté par d'autres établissements et agences, dans le pays même ou à l'étranger.**
25. **Un diplôme ne sera reconnu que si le programme correspondant est reconnu par l'autorité compétente.** La reconnaissance d'un établissement d'enseignement n'entraîne pas automatiquement la reconnaissance de tous les diplômes délivrés par cet établissement.

Objet/résultat de l'évaluation

26. Les évaluations d'un diplôme délivré à une date donnée par un établissement d'enseignement donné doivent toutes produire un résultat consistant. Les mêmes données et les critères étant utilisés pour établir le niveau de chaque diplôme, le résultat de l'évaluation d'un diplôme particulier doit être consistant.
27. L'évaluation des diplômes doit tenir compte de l'objet de la demande d'évaluation; le certificat d'évaluation stipulera clairement dans quelle condition il est valide.
28. Sous réserve des pratiques en usage, le résultat de l'évaluation d'un diplôme étranger pourra prendre la forme d'une déclaration adressée à l'auteur de la demande, contenant :
 - un avis aux fins de recherche d'un emploi en général;
 - un avis à un établissement d'enseignement aux fins d'admission à ses programmes;
 - un avis à un organisme réglementaire aux fins d'autorisation d'exercer un métier ou une profession.

Niveau d'étude

29. L'évaluation d'un diplôme donné doit reposer entièrement sur l'analyse des conditions normales d'admission aux études et d'obtention de ce diplôme. Le fait d'avoir fait d'autres études ne doit pas infléchir le résultat de l'évaluation du diplôme considéré.
30. L'évaluation d'un diplôme donné doit reposer sur les conditions d'admission aux études et d'obtention du diplôme qui étaient en vigueur au moment où le diplôme a été obtenu.
31. Chaque diplôme présenté aux fins d'évaluation sera évalué séparément.
32. Des diplômes de même niveau obtenus dans des programmes différents ne peuvent pas s'additionner pour constituer un diplôme de niveau plus élevé.
33. L'évaluation doit reposer sur l'examen des diplômes présentés aux fins d'évaluation et ne doit pas faire état de l'obtention de diplômes préalables si ces derniers ne sont pas présentés aux fins d'évaluation.

Critères d'évaluation

34. On utilisera toute une gamme de critères pour déterminer le niveau d'un programme d'études et son type :
 - Conditions d'admission (ex. : Quelles sont les conditions normales d'admission au programme? Quel est le niveau d'études requis dans le pays d'origine?)
 - Durée du programme, à temps plein (ex. : Quelle est la durée normale du programme quand on fait ses études à temps plein?)
 - Structure du programme (ex. : Comment le programme est-il structuré? De quel type de programme - apprentissage, formation professionnelle, universitaire - s'agit-il?)
 - Contenu du programme (ex. : Dans quelle discipline? Quels cours? Combien d'heures de cours?)
 - But du diplôme (ex. : Dans quel but le programme a-t-il été suivi? Pour obtenir certaines qualifications professionnelles, ou comme préalable à d'autres études?)
 - **Passerelles vers des diplômes traditionnels** (ex. : À quels autres programmes ce diplôme donne-t-il accès dans le pays d'origine?)

Durée du programme d'études

35. Chaque année scolaire reconnue comme telle par l'autorité compétente du pays d'origine ne doit pas donner droit à plus d'une année scolaire aux fins de la reconnaissance. Toutefois, cette comparaison année à année pourra être infirmée par d'autres facteurs, comme les résultats d'apprentissage ou la structure et le contenu du programme d'études.

Appels

36. **Sur demande, le service d'évaluation informera les candidates et candidats des facteurs sur lesquels la décision repose, des possibilités d'appel qui leur sont ouvertes et des dates limites applicables.**

ANNEXE 3/Le cas Sibomana c. Canada

Source : soquij.ca, téléchargement de la décision depuis le site de la SOQUIJ, consulté le 3 Février 2015

Sibomana c. Canada (Ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles)
2011 QCCS 3974

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE
MONTRÉAL

N° :
500-17-064393-112

DATE :
Le 14 juillet 2011

SOUS LA PRÉSIDENCE DE L'HONORABLE MARC ST-PIERRE, J.C.S. (JS1210)

BONIFACE SIBOMANA
Requérant
c.

MINISTRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES
Intimée
et

PROCUREUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC
Mis en cause

JUGEMENT

[1] Le Tribunal est saisi d'un moyen d'irrecevabilité à l'encontre d'une requête introductive d'instance du requérant en nullité du refus de l'intimée[1] de procéder à l'évaluation comparative de ses études effectuées hors Québec.

[2] Le requérant réclame également 46 000 \$ à titre de dommages et intérêts pour le motif que la décision « du mis-en-cause, le CEFARQ, et de l'intimé affecte sérieusement le requérant dans ses possibilités d'emplois dans ses champs de compétence ».

* * *

[3] L'intimée plaide d'abord que la procédure n'avait pas été dirigée contre des personnes de droit; à la suite d'un amendement, cette irrégularité a été corrigée.

[4] Le moyen principal de l'intimée est à l'effet que le refus du ministère présidé par elle de se prononcer sur l'évaluation des études effectuées par le requérant hors du Québec annoncé par une première lettre du 1er mars 2010 d'un fonctionnaire du ministère (R-5) puis la confirmation de ce refus contenue dans une autre lettre du 6 octobre 2010 produite celle-là par la directrice du service (R-6) ne constituent pas en réalité des décisions pouvant faire l'objet d'une révision par la Cour supérieure.

[5] L'intimée plaide que ce sont soit les corporations professionnelles, les institutions d'enseignement (incluant les commissions scolaires) ou les employeurs à qui une demande d'emploi a été adressée qui seuls ont l'autorité décisionnelle, selon le cas, eu égard à l'évaluation des études effectuées à l'étranger par un postulant.

[6] Elle considère que le processus d'évaluation des diplômes par le ministère est en réalité la résultante d'un contrat entre la personne qui demande l'évaluation des diplômes qu'elle a obtenus à l'étranger et le ministère; selon elle, le formulaire de demande qui est rempli et signé - uniquement - par celui qui demande l'évaluation complète l'entente synallagmatique, le formulaire lui-même constituant - toujours selon les prétentions de l'intimée - l'offre du ministère.

[7] L'intimée plaide également à titre subsidiaire que les procédures du requérant ont été instituées en dehors du délai raisonnable s'appliquant en l'espèce; la requête introductive d'instance a été signifiée en mars 2011 alors que la deuxième et dernière lettre de l'intimée est datée du 6 octobre 2010 - la procureure du requérant était déjà au dossier à l'époque.

[8] L'intimée, à l'appui de sa demande en irrecevabilité, invoque de plus que le refus de la demanderesse exprimé dans la lettre du 1er mars 2010 confirmé par celle du 6 octobre 2010 est justifié en ce que le requérant aurait fourni un ou des documents non authentiques relativement à ses études secondaires, ce qui, selon le formulaire de demande signé par le requérant permettait à l'intimée de refuser de se prononcer.

[9] En ce qui concerne la réclamation de 46 000 \$ en dommages et intérêts, l'intimée invoque un jugement de la Cour d'appel du Québec, dans l'affaire Jacques Giroux c. Hydro-Québec et Syndicat des technicien(ne)s d'Hydro-Québec, section locale 256 du S.C.F.P.[2], déterminant que le juge d'instance n'a pas à tenir compte de la possibilité d'amender ultérieurement une action originale afin de transformer une demande déclaratoire en un recours en responsabilité civile dans lequel des dommages peuvent être réclamés contre les défendeurs[3].

[10] La Cour d'appel ajoute qu'« on ne peut juger d'une demande d'irrecevabilité fondée sur le par. 165 (1) 4o C.p.c. en imaginant ce qui pourrait se produire si l'action était libellée autrement ou si elle faisait éventuellement l'objet d'une modification importante ».

[11] D'autre part, l'intimée plaide l'absence d'allégation donnant ouverture à une condamnation en dommages intérêts; de fait, si les allégués d'une procédure doivent être tenus pour avérés aux fins d'un jugement sur un moyen d'irrecevabilité basé sur 165 (1) 4o C.p.c., plaide t'elle, le défaut d'allégations devrait entraîner en conséquence le rejet de la réclamation.

* * *

[12] Le requérant répond de son côté qu'il ne s'attaque pas à un défaut d'exécution d'une obligation contractuelle mais bel et bien à des décisions; il prend pour preuve l'article 14 de la Loi sur le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (LRQ, c. M-16.1) qui prévoit que seule la signature du ministre ou du sous-ministre donne autorité à tout document provenant du ministère.

[13] Cette même disposition prévoit également qu'aucun acte, document ou écrit n'engage le ministre s'il n'est pas signé par lui, le sous-ministre, un membre du personnel du ministère ou le titulaire d'un emploi, mais, dans le cas de ces deux derniers, uniquement dans la mesure déterminée par le gouvernement - les deux parties conviennent qu'il n'y a pas de règlement ou d'arrêté quelconque attribuant à l'un ou l'autre signataire des deux lettres (R-5 et R-6) l'autorité d'engager la ministre.

[14] Le requérant réfère par ailleurs à un courriel du ministère de l'Agriculture des Pêcheries et de l'Alimentation produit en plaidoirie, avec l'accord de l'intimée, informant le requérant qu'il ne pourrait être admissible pour participer à un concours en vue de l'obtention d'un emploi s'il (le MAPA) n'a pas reçu les résultats de l'analyse comparative de ses études hors Québec (R-20) - l'intimée n'a pas contesté que le courriel faisait alors référence à l'évaluation comparative des études hors Québec demandée par le requérant au ministère présidée par l'intimée.

[15] Il faut manifestement comprendre de la production de ce document que la décision de l'intimée de ne pas se prononcer sur les études du requérant, quelle que soit la qualification juridique de cette décision, a un impact important sur son avenir et pourrait lui causer des dommages importants.

[16] En ce qui concerne le délai, le requérant a invoqué en plaidoiries les délais avant que ne lui parvienne l'information demandée par lui au sujet des règles et procédures régissant les non-entités qu'il avait à l'origine assignées comme intimé et mis en cause, respectivement le comité de révision et le centre d'expertise et formation acquises hors du Québec; ce ne serait qu'en février que la procureure du requérant aurait reçu confirmation que de telles règles de procédure n'existaient pas.

[17] Cependant, dans sa requête, le requérant allègue que le délai serait dû «à la nature de la cause, hors l'expertise du procureur du requérant, aux occupations professionnelles et aux vacances du procureur du requérant »[4].

* * *

[18] Bien que généralement le tribunal se prononce en premier sur la question de délai, il y a lieu dans le présent cas d'abord de se positionner sur la nature de l'intervention requise de la Cour supérieure en l'instance face à une demande de la nature d'une action (directe) en nullité qui, comme l'a soulevé incidemment en plaidoirie l'intimée, n'aurait pour effet que d'annuler les décisions de l'intimée sans l'obliger à procéder sur la demande initiale du requérant

[19] En réalité, le requérant aurait dû faire sa demande par mandamus de façon à obtenir une ordonnance pour forcer l'administration publique à procéder à l'évaluation de ses diplômes; il est probablement utile de reproduire ici le texte de l'article 844 (1) 3 C.p.c. :

844. Tout intéressé peut s'adresser au tribunal pour obtenir une ordonnance enjoignant à une personne d'accomplir un devoir ou un acte qui n'est pas de nature purement privée, notamment :

3. lorsqu'un fonctionnaire ou une personne occupant une fonction dans une personne morale, une association au sens du Code civil, un corps public ou un tribunal soumis au pouvoir de surveillance et de contrôle de la Cour supérieure, omet, néglige ou refuse d'accomplir un devoir attaché à sa fonction, ou un acte auquel la loi l'oblige;

[20] C'est cette disposition qui, de toute évidence, aurait dû être utilisée par le requérant en l'instance de façon à obtenir un jugement exécutoire.

[21] La question du délai est donc hypothétique dans l'état actuel des procédures; il en va de même de la question relative à l'obligation du fonctionnaire de donner suite à la demande du requérant; je ne me prononce donc pas sur ces deux questions.

[22] Cependant, je suis d'avis que la conclusion par laquelle le requérant demande la nullité des « décisions » des fonctionnaires du ministère présidé par l'intimée n'est pas recevable telle que présentée à cause du véhicule procédural utilisé.

* * *

[23] En ce qui concerne la réclamation en dommages intérêts, la jurisprudence invoquée par l'intimée portant sur un cas de requête pour jugement déclaratoire - gouvernée par des règles spéciales - n'a pas d'application en l'instance.

[24] De plus, après vérification par le service de recherche de la cour, il appert qu'une réclamation en dommages intérêts peut être combinée autant à une action directe en nullité[5] qu'à un mandamus[6].

[25] Concernant l'insuffisance des allégués de la requête introductive d'instance quant à la réclamation de 45 000 \$ en dommages intérêts, le soussigné estime qu'il faut établir une distinction

entre des allégués dans une procédure qui, tenus pour avérés, déterminent une position qui n'est pas fondée en droit, par rapport à l'insuffisance ou même l'inexistence d'allégués au support d'une conclusion donnée.

[26] Dans le premier cas, il s'agit d'une procédure mal fondée à sa face même - en sorte qu'un procès est inutile - tandis que ce n'est pas manifestement le cas en l'instance; rejeter la réclamation en dommages du requérant sur la base de 165 (1) 4o C.p.c. équivaldrait à décider à la présente étape préliminaire qu'il n'a pas subi de dommages, ce qui n'est pas démontré, au contraire.

[27] L'intimée avait par ailleurs un recours pour obtenir des précisions sur les dommages réclamés par le requérant; dans les circonstances, je rejette cet argument de l'intimée.

[28] En ce qui concerne la prétention de l'intimée à l'effet que le requérant s'est lui-même disqualifié pour une évaluation de ses diplômes en fournissant un ou des diplômes qui ne seraient pas authentiques, selon la disposition à cet effet dans le formulaire de demande d'évaluation, de sorte que l'intimée ne serait pas responsable des dommages, il s'agit d'une question qui relève du fond même si dans les allégués de la requête introductive le requérant ne dénie pas nettement cette hypothèse.

[29] Il m'apparaît définitivement trop tôt pour me prononcer sur cette question à la présente étape préliminaire, au risque de priver le requérant de ses droits.

* * *

[30] Puisque, considérant mes conclusions ci-devant, je n'aurais pas pu rejeter la réclamation en dommages intérêts si elle n'avait pas été présentée avec une demande de nullité, le moyen d'irrecevabilité de l'intimée, de la nature d'une inscription en droit totale, doit être rejeté.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[31] REJETTE le moyen d'irrecevabilité de l'intimée;

[32] Frais à suivre.

MARC ST-PIERRE, J.C.S.
Me Ornella Saravalli
Procureur du Requéant

Me Lien Trinh
Bernard Roy
Procureurs de l'intimée

Date d'audience :
13 juin 2011

[1] Le comité de révision du CEFARQ présenté comme intimé dans la procédure introductive d'instance et le CEFARQ présenté comme mis en cause dans la procédure introductive d'instance ont été remplacés par amendement par la Ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, intimée - l'amendement n'a pas fait l'objet d'une contestation par le Procureur général du Québec qui agit aussi comme représentant de la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles

[2] jugement du 20 janvier 2003 (AZ-50158751)

[3] cf paragraphe 54 du jugement

[4] Paragraphe 33 de la requête

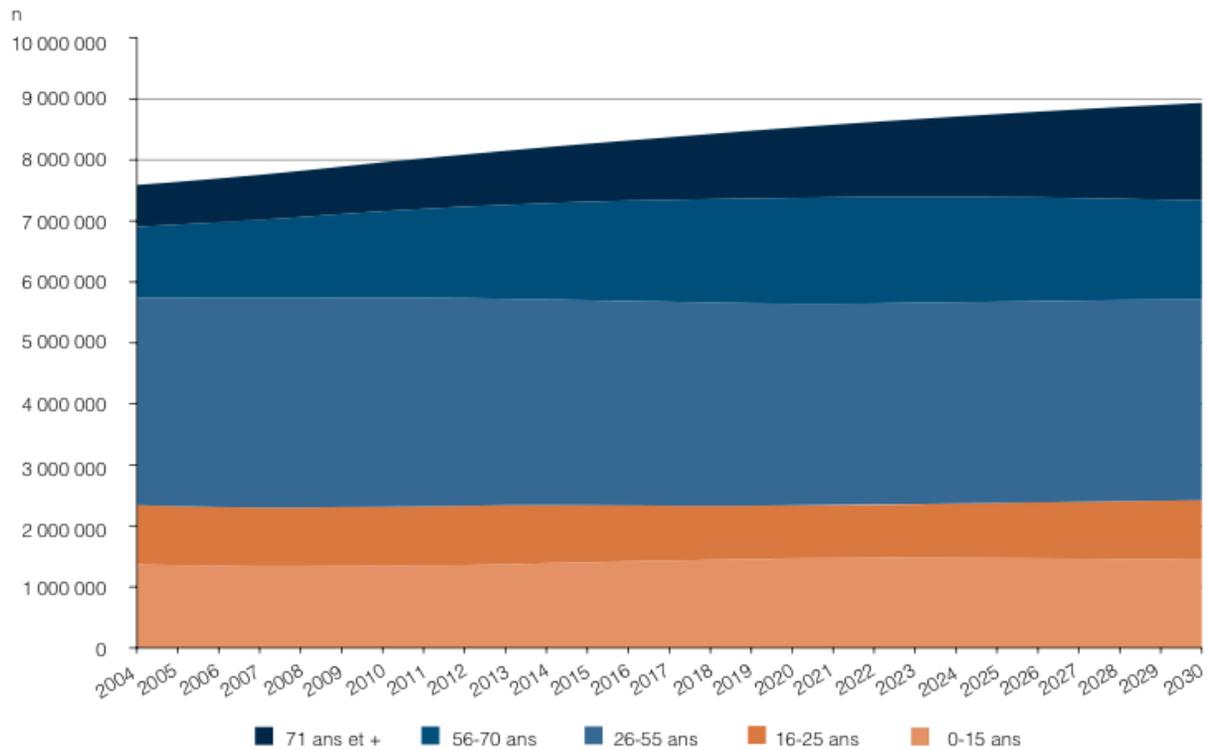
[5] Droit public et administratif, Pierre Giroux et Stéphane Rochette, Collection de droit 2010-2011, École du Barreau du Québec, vol. 7, Éditions Yvon Blais, 2010 - à la page 17

[6] idem - à la page 75

ANNEXE 4/Renversement de la pyramide des âges au Québec

Source : Institut de la Statistique du Québec, consulté le 3 Février 2015, rapport paru en Décembre 2012 "le vieillissement démographique, de nombreux enjeux à déchiffrer"

Figure 2 Population par classes d'âge, Québec, 2004 à 2030



Sources : Statistique Canada, Base de données de simulation de politique sociale.
Institut de la statistique du Québec (2009).
Compilation par les auteurs.

Pour plus d'informations :

<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/vieillessement.pdf>

ANNEXE 5/ Perspectives de relève en PME

Nous recommandons la lecture du rapport dressé par la Chambre de Commerce du Montréal métropolitain, “le transfert des entreprises à la relève : un enjeu majeur pour l’économie du Québec et la pérennité des PME”, paru en Juin 2014.

On peut le retrouver à l’adresse suivante :

http://ccmmdev.com/pdf/le_transfert_des_entreprises_a_la_releve.pdf

Ce rapport nous apprend par exemple les choses suivantes:

- 99,8% des entreprises au Québec sont des PME
- elles représentent plus de 80% des emplois du secteur privé au Québec
- contribuent à plus de la moitié du PIB québécois.

RESSOURCES

- ✓ **RNCP et CNCP**
<http://www.cncp.gouv.fr>
- ✓ **Loi du 12 Juillet 1875**
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006070889&dateTexte=20000621>
- ✓ **CRÉPUQ**
<http://www.crepuq.qc.ca>
- ✓ **Université de Sherbrooke**
<http://www.usherbrooke.ca/>
<http://www.usherbrooke.ca/etudiants-internationaux/english/being-an-exchange-student-at-udes/admission/>
- ✓ **EFAP**
<http://www.efap.com/>
<http://www.efap.com/ecole-de-communication/efap/chiffres-cles-efap>
- ✓ **Entrée de l’EFAP au RNCP**
<http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=fr&fiche=17833>

ANNEXE 6/ Lettres ouvertes

1- Lettre ouverte à Monsieur Philippe Couillard, Chef du gouvernement du Québec

Monsieur Couillard,

C'est avec beaucoup de gratitude que je constate que votre gouvernement s'est saisi de la question de la politique d'immigration, de diversité et d'inclusion au Québec. Il est évident que la croissance du Québec devra être soutenue grâce à l'apport de compétences étrangères.

Dans un contexte d'immigration très concurrentiel, en particulier en Amérique du Nord, avec le concurrent majeur qu'est les Etats-Unis d'Amérique, il est stratégique pour le Québec d'être sur la carte. Aussi, je vous remercie sincèrement d'avoir lancé un appel. Il est très agréable de constater qu'on a été entendu.

Monsieur Couillard, merci à vous et à votre équipe.

Bien à vous,

Emmanuel Fontaine

2- Lettre ouverte à Madame Kathleen Weil, Ministre de l'Immigration, de la diversité et de l'inclusion

Madame Weil,

Je vous remercie de vous saisir de la question de la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger. Comme vous le savez ce point est crucial pour améliorer l'intégration des travailleurs étrangers au marché du travail québécois et soutenir votre nouvelle politique.

J'espère que malgré la situation rencontrée dans mon cas que nous serons à même de collaborer. Je n'ai, de mon côté, aucun ressentiment qui serait dirigé vers une personne en particulier et je suis tout à fait capable de travailler en bonne intelligence.

Au regard des actions que vous avez lancées récemment, je me plais à croire que la situation est la même de votre côté.

Aussi, je vous fais savoir, qu'en tant qu'expert en ressources humaines, je serai ravi de mettre mes compétences au profit des travaux de cette consultation.

Veuillez agréer, Madame Weil, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Bien à vous,

Emmanuel Fontaine

3- Lettre ouverte à Madame Rotiroti, mandatée sur la question de la reconnaissance

Madame Rotiroti,

En tant que premier utilisateur de l'évaluation comparative, en tant également que spécialiste en ressources humaines et donc en développement organisationnel et évaluation des compétences, je suis ravi de constater qu'une experte est mandatée par Madame Weil, afin de veiller à améliorer la situation existante au Québec en matière de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger.

D'après les situations rencontrées personnellement et les faits portés à ma connaissance, je comprends qu'un chantier important doit être mené en termes de diagnostic d'abord, puis de recherche et de production de nouvelles solutions ensuite.

Le Québec compte des milliers de compétences en RH. Cependant, au regard de la situation que j'ai vécue, cela me semble raisonnable, voire capital, de faire en sorte de recueillir l'avis des citoyens mais aussi des immigrants, pas tous nécessairement citoyens.

Alors, je vous invite, si possible, à ne pas consulter uniquement que les immigrants choisis installés et intégrés : les citoyens canadiens d'origine étrangère. Mais bel et bien à entrer en contact avec les premiers intéressés : les immigrants.

Je reste à votre disposition en cas de besoin et vous souhaite une excellente continuation dans la poursuite des engagements du Ministère en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion.

Bien à vous,

Emmanuel Fontaine