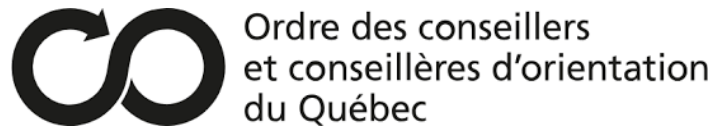


CSSS - 011M
C.P. PL 15
Loi modifiant
le Code des professions
VERSION RÉVISÉE



MÉMOIRE

sur le projet de loi n° 15

Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions principalement afin d'alléger les processus réglementaires du système professionnel et d'élargir certaines pratiques professionnelles dans le domaine de la santé et des services sociaux

Présenté à la

Commission de la santé et des services sociaux

Assemblée nationale du Québec

Février 2026

Synthèse des recommandations

Dans le cadre de ses observations sur le projet de loi n° 15, *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions principalement afin d'alléger les processus réglementaires du système professionnel et d'élargir certaines pratiques professionnelles dans le domaine de la santé et des services sociaux*, l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec formule les recommandations suivantes :

Recommandation 1 — Clarifier dans le cadre législatif la distinction entre le counseling et la psychothérapie, en reconnaissant le counseling comme une forme d'intervention clinique distincte, axée sur le bien-être, l'adaptation et le fonctionnement de la personne, plutôt que sur le traitement d'un trouble mental diagnostiqué.

Recommandation 2 — Reconnaître le counseling clinique comme une activité caractéristique du champ d'exercice des conseillers et conseillères d'orientation, afin que leur rôle en intervention à la première ligne en santé mentale soit reflété dans le cadre législatif et réglementaire permettant l'actualisation de l'offre de formation et l'optimisation des ressources.

Recommandation 3 — Encadrer législativement la pratique du counseling au Québec afin de protéger le public, notamment par la reconnaissance du counseling clinique comme activité à risque de préjudice.

Recommandation 4 — Reconnaître officiellement le rôle des conseillers et conseillères d'orientation comme professionnelles et professionnels du counseling clinique dans l'accompagnement des transitions personnelles et professionnelles liées à l'intelligence artificielle et à l'automatisation, notamment par l'intégration des c.o. dans les politiques publiques de requalification de la main-d'œuvre, l'allocation de ressources financières et le développement d'une collaboration interministérielle.

1. Introduction et présentation de l'OCCOQ

L'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (ci-après « l'OCCOQ » ou « l'Ordre ») remercie la *Commission de la santé et des services sociaux* de l'Assemblée nationale de lui offrir l'occasion de présenter ses observations dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 15, *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions principalement afin d'alléger les processus réglementaires du système professionnel et d'élargir certaines pratiques professionnelles dans le domaine de la santé et des services sociaux* (ci-après « le PL-15 »).

Le présent mémoire expose la position de l'OCCOQ sur les mesures proposées par le PL-15, tout en mettant en lumière des enjeux propres à la profession de conseiller et conseillère d'orientation (c.o.) qui méritent, selon l'Ordre, d'être pris en compte dans le cadre de cette réforme législative.

1.1 Mission et mandat de l'OCCOQ

Constitué en vertu du Code des professions, l'OCCOQ est l'un des 46 ordres professionnels du Québec et l'un des 10 ordres du domaine de la santé mentale et des relations humaines. Sa mission première est la protection du public. À cette fin, l'Ordre surveille l'exercice de la profession de conseiller et conseillère d'orientation, veille à la qualité des services offerts à la population et fournit des recours au public en cas de manquement professionnel.

Plus précisément, l'OCCOQ remplit sa mission en :

- favorisant l'accessibilité et la qualité des services d'orientation, de counseling et d'intervention psychosociale ;
- se positionnant sur les enjeux de société en lien avec le champ d'exercice de ses membres ;
- soutenant les conseillères et conseillers d'orientation dans le développement et la consolidation de leurs compétences, dans le respect de leurs obligations déontologiques.

Le Plan stratégique 2024-2028 de l'Ordre s'articule autour de trois enjeux prioritaires : l'accès aux services, la compétence des c.o. et l'agilité organisationnelle. Il est guidé par cinq valeurs fondamentales, soit la rigueur, le respect, l'engagement, l'équité et l'intégrité, qui orientent l'ensemble des actions de l'Ordre et de ses membres.

1.2 Les conseillères et conseillers d'orientation : une expertise distinctive

Les conseillères et conseillers d'orientation sont des professionnelles et professionnels de la santé mentale détenant une formation de deuxième cycle universitaire. Leur champ d'exercice, défini à l'article 37, paragraphe a) du Code des professions, consiste à :

« Évaluer le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu, intervenir sur l'identité ainsi que développer et maintenir des stratégies actives d'adaptation dans le but de permettre des choix personnels et professionnels tout au long de la vie, de rétablir l'autonomie socioprofessionnelle et de réaliser des projets de carrière chez l'être humain en interaction avec son environnement. »

En vertu de la loi, les c.o. détiennent quatre activités réservées :

1. Évaluer une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique attesté par un diagnostic ou par une évaluation effectuée par un professionnel habilité ;
2. Évaluer un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation dans le cadre de la détermination d'un plan d'intervention en application de la Loi sur l'instruction publique ;
3. Diagnostiquer la déficience intellectuelle ;
4. Diagnostiquer les troubles mentaux, sous réserve de l'obtention d'une attestation de formation délivrée par l'OCCOQ.

En outre, les c.o. peuvent être autorisés à exercer la psychothérapie, sous réserve de l'obtention du permis délivré par l'Ordre des psychologues du Québec, ainsi que la médiation familiale, moyennant l'accréditation requise.

La formation de deuxième cycle des c.o. couvre des domaines tels que l'évaluation et la psychométrie, la psychopathologie, le développement de l'identité et de la personne, le développement vocationnel ainsi que les approches de la psychologie du counseling. Cette formation rigoureuse confère aux c.o. une expertise clinique qui les positionne comme des intervenantes et intervenants de première ligne en santé mentale, capables d'offrir un accompagnement spécialisé allant au-delà du choix scolaire et professionnel.

Les c.o. exercent dans une diversité de milieux de pratique : le milieu scolaire (du secondaire au postsecondaire), les services d'employabilité et d'insertion, les organismes de réadaptation, les établissements du réseau de la santé et des services sociaux, les organisations et les cabinets de pratique privée. Leur intervention se déploie selon trois volets complémentaires : un volet scolaire et vocationnel, centré sur les choix d'études et de carrière ; un volet clinique, portant sur le bien-être, les stratégies d'adaptation et la conciliation des enjeux de santé mentale avec le fonctionnement quotidien ; et un volet organisationnel, incluant le rôle-conseil, le développement organisationnel et l'évaluation de potentiel.

1.3 Portrait des membres

Au 31 janvier 2026, l'OCCOQ comptait 2 607 membres. Au chapitre des activités réservées et des pratiques spécialisées, 211 membres détenaient un permis de psychothérapie et 32 membres possédaient l'attestation de formation pour l'évaluation des troubles mentaux. Ces chiffres, comme nous le verrons dans les sections subséquentes, demeurent nettement insuffisants au regard des besoins de la population.

L'OCCOQ est un ordre de taille modeste qui remplit néanmoins un mandat de grande portée sociale. Grâce à l'expertise de ses membres, l'Ordre contribue au mieux-être personnel et professionnel de la population québécoise en mobilisant le potentiel des personnes et en les aidant à prendre leur place dans la société tout au long de leur vie. C'est dans cette perspective que l'OCCOQ soumet le présent mémoire à l'attention de la *Commission de la santé et des services sociaux*.

2. Contexte de l'intervention

Le présent mémoire s'inscrit dans un triple contexte : celui de la modernisation du système professionnel québécois, celui d'une crise persistante de l'accès aux services de santé mentale et celui de transformations profondes du marché du travail. Ces trois réalités convergent pour justifier les observations et recommandations que l'OCCOQ souhaite porter à l'attention du législateur.

2.1 La modernisation du système professionnel québécois

Le projet de loi n° 15 s'inscrit dans la continuité du chantier de modernisation du système professionnel lancé par le gouvernement du Québec et contribue à la mise en œuvre du Plan santé présenté le 29 mars 2022. Son objectif premier est d'alléger les processus réglementaires afin de permettre au système professionnel de répondre plus efficacement aux besoins de la population.

Comme le souligne l'Analyse d'impact réglementaire accompagnant le projet de loi, le problème fondamental auquel s'attaque le PL-15 est la « sous-utilisation du potentiel des professionnels de la santé » causée par un cadre réglementaire qui ne reflète plus les compétences actuelles des professionnels ni les besoins de la population. Ce décalage entraîne une fragmentation des soins, des délais d'accès et des obstacles concrets pour les citoyens.

L'OCCOQ considère que cette volonté de modernisation et d'allègement réglementaire constitue une occasion privilégiée d'aborder des enjeux structurels qui limitent la pleine contribution des conseillères et conseillers d'orientation au système de santé et de services sociaux du Québec.

2.2 Une crise persistante de l'accès aux services de santé mentale

Le Québec fait face à une crise de l'accès aux services de santé mentale dont l'ampleur est documentée par les données gouvernementales les plus récentes. En décembre 2025, le tableau de bord de performance du réseau de la santé et des services sociaux du Québec révélait que 11 572 personnes étaient en attente d'un service de première ligne en santé mentale, dont 5 422 en attente hors délai, soit près de la moitié (47 %) des personnes inscrites sur les listes d'attente.

Cette situation s'explique en partie par une pénurie marquée de professionnelles et professionnels en santé mentale dans le réseau public. Le rapport d'Hélène David sur l'optimisation de la formation en psychologie et en santé mentale (2023) a mis en lumière l'ampleur de cette pénurie : moins de 20 % des psychologues exercent dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) comme lieu d'emploi principal, seulement 9 % pratiquent dans le réseau scolaire et 47 % exercent en pratique privée. Le ministère de la Santé et des Services sociaux estimait en 2023 qu'il faudrait recruter environ 1 000 psychologues dans le réseau public au cours des cinq années suivantes. En milieu scolaire, en date du rapport David, 17 % des postes de psychologues étaient vacants, soit environ 180 postes.

Les conseillères et conseillers d'orientation sont directement concernés par cette pénurie. La loi leur confère l'activité réservée diagnostiquer les troubles mentaux moyennant l'obtention

d'une attestation de formation ainsi que de pratiquer la psychothérapie avec un permis de l'Ordre des psychologues du Québec.

La pénurie touche également le milieu scolaire, où le ratio moyen est de seulement 1 c.o. pour 960 élèves au secondaire, en éducation aux adultes ou en formation professionnelle. Il n'est pas rare de voir une école sans c.o. ou encore un c.o. pour 1500 voire 2000 élèves. La stagnation des effectifs de l'OCCOQ, dont le nombre de membres oscille autour de 2 650 depuis plusieurs années alors que les retraits de la profession dépassent les nouvelles inscriptions, confirme que la profession peine à maintenir sa capacité de répondre aux besoins croissants.

2.3 Des transformations profondes du marché du travail

Au-delà de la crise immédiate en santé mentale, le Québec et le monde font face à des transformations structurelles du marché du travail qui redéfinissent les besoins en matière d'accompagnement professionnel.

Le McKinsey Global Institute estime que l'automatisation et l'intelligence artificielle pourraient déplacer entre 400 et 800 millions de travailleurs dans le monde d'ici 2030, dont 75 à 375 millions devront changer de catégorie professionnelle et acquérir de nouvelles compétences. La mise à jour de 2024 de ce rapport précise que les technologies d'intelligence artificielle générative ont le potentiel d'automatiser jusqu'à 70 % du temps de travail actuel des employés et employées, et que 12 millions de travailleurs en Europe et aux États-Unis devront changer d'emploi à court terme. L'ampleur de ces transitions est comparée à celle des grandes migrations hors de l'agriculture et de l'industrie manufacturière au XX^e siècle.

Le *Future of Jobs Report 2025* du Forum économique mondial confirme ces tendances à une échelle mondiale. Selon cette étude menée auprès de plus de 1 000 employeurs représentant 14 millions de travailleurs, la période 2025-2030 verra la création de 170 millions d'emplois et la disparition de 92 millions de postes, pour une croissance nette de 78 millions d'emplois. Le rapport souligne que 59 % de la main-d'œuvre mondiale nécessitera une formation ou une requalification d'ici 2030, et que 39 % des compétences actuelles des travailleurs seront transformées ou devenues obsolètes.

Deux constats du rapport du Forum économique mondial sont particulièrement pertinents pour la profession de c.o. :

1. **Les professions de counseling et de travail social figurent parmi les emplois en plus forte croissance.** Les « Social Work and Counselling Professionals » se classent au 11^e rang des 15 emplois connaissant la plus forte croissance mondiale en termes absolus. Cette tendance reflète l'essor de l'économie des soins et la reconnaissance croissante du besoin d'accompagnement humain face aux transformations technologiques.
2. **Le bien-être des employés et employées est devenu la première stratégie de rétention des talents.** Le soutien à la santé et au bien-être des employés et employées a bondi de la 9^e à la 1^{re} place des pratiques identifiées par les employeurs pour améliorer la disponibilité des talents, 64 % d'entre eux le considérant comme une stratégie prioritaire. De plus, 34 % des employeurs prévoient recourir à des tests psychométriques pour l'évaluation de leurs candidats, témoignant d'un virage vers l'évaluation des traits comportementaux et des aptitudes cognitives.

Ces données internationales trouvent un écho direct dans le contexte québécois. Le marché du travail du Québec n'échappe pas aux forces de l'automatisation et de l'intelligence artificielle. Les travailleurs québécois, comme ceux du reste du monde, auront besoin d'un accompagnement professionnel pour naviguer les transitions de carrière, évaluer leurs compétences, développer de nouvelles stratégies d'adaptation et préserver leur santé mentale face à l'incertitude professionnelle. Or, ce type d'accompagnement se situe précisément au cœur du champ d'exercice des conseillères et conseillers d'orientation.

C'est à la lumière de ce triple contexte, soit la modernisation réglementaire, la crise en santé mentale et les transformations du marché du travail, que l'OCCOQ formule les commentaires et recommandations qui suivent.

3. Commentaires favorables sur le projet de loi n° 15

L'OCCOQ tient d'abord à souligner son appui de principe au projet de loi n° 15. La modernisation du système professionnel québécois est un chantier nécessaire, et le PL-15 constitue un deuxième jalon important à la suite des modifications apportées par la loi sanctionnée en 2024. L'Ordre salue la vision pragmatique et progressive qui sous-tend ce projet de loi et formule les commentaires favorables suivants.

3.1 Une autonomie réglementaire accrue pour les ordres professionnels

L'OCCOQ accueille favorablement les mesures accordant aux ordres professionnels une pleine autonomie pour l'adoption de certains règlements, notamment ceux relatifs à l'inspection professionnelle, à la formation continue obligatoire, à l'organisation et aux élections ainsi qu'aux stages et cours de perfectionnement. L'élimination de l'approbation préalable de l'Office des professions et de la publication dans la Gazette officielle pour ces matières permettra aux ordres de répondre plus rapidement aux réalités évolutives de leur profession.

Pour un ordre de la taille de l'OCCOQ, cette autonomie revêt une importance particulière. L'Ordre pourra adapter ses mécanismes de surveillance et de formation continue avec une plus grande agilité, ce qui contribuera directement à sa mission de protection du public. Les lignes directrices de l'Office et les mesures de veille a posteriori offrent par ailleurs un cadre de gouvernance équilibré, préservant la cohérence du système tout en réduisant la lourdeur administrative.

3.2 La simplification des processus et la réduction des délais

Le PL-15 simplifie considérablement le parcours d'adoption des règlements des ordres professionnels. L'entrée en vigueur des règlements adoptés en pleine autonomie, 15 jours après leur publication sur le site Internet de l'ordre, élimine des étapes qui pouvaient allonger les délais de plusieurs mois, voire de plusieurs années. De même, le transfert à l'Office de l'approbation de certains règlements, dont les codes de déontologie et les autorisations d'activités par des non-membres, supprime l'obligation de publication à titre de projet dans la Gazette officielle, de consultation du ministère de la Justice et de traduction, autant d'étapes qui alourdissaient le processus sans toujours servir la protection du public.

L'OCCOQ salue également l'habilitation conférée à l'Office d'adopter des règlements uniques applicables à plusieurs ordres, notamment en matière de conciliation et d'arbitrage des comptes. Le remplacement de 46 règlements distincts par un seul règlement de l'Office constitue un gain d'efficacité significatif et une rationalisation bienvenue du corpus réglementaire.

3.3 Le renforcement de la gouvernance et de la confiance du public

Le rapatriement à l'Office des professions des comités d'enquête en matière d'éthique et de déontologie des administrateurs des ordres est une mesure que l'OCCOQ appuie. L'élimination de 46 codes de déontologie des membres des conseils d'administration et de 46 règlements intérieurs des comités d'enquête, au profit d'un encadrement uniforme et

indépendant assuré par l'Office, renforcera la confiance du public envers le système professionnel. Un contrôle exercé par une instance extérieure aux ordres offre des garanties accrues d'impartialité et de rigueur dans le traitement des questions d'éthique et de déontologie au sein des instances de gouvernance.

3.4 L'élargissement des pratiques professionnelles dans le domaine de la santé

L'OCCOQ accueille avec intérêt les mesures du volet 2 du PL-15 visant à élargir les pratiques de plusieurs professions de la santé. L'Ordre reconnaît que ces mesures s'adressent principalement à d'autres professions, soit les infirmières et infirmiers, les sages-femmes, les optométristes, les diététistes-nutritionnistes et les thérapeutes conjugaux et familiaux, et qu'elles visent à permettre à plus de 92 000 professionnelles et professionnels de la santé de mettre pleinement à profit leurs compétences au bénéfice de la population.

L'OCCOQ souhaite souligner que l'approche retenue par le législateur à l'égard des thérapeutes conjugaux et familiaux en matière de psychothérapie (TCF) constitue un précédent particulièrement significatif. En permettant aux TCF d'exercer la psychothérapie sans détenir un permis distinct, au même titre que les psychologues et les médecins, le PL-15 reconnaît que la formation de ces professionnelles et professionnels est suffisante pour exercer cette activité dans le cadre de leur champ d'exercice. Cette approche pragmatique, qui élimine une exigence administrative jugée disproportionnée au regard des compétences réelles des TCF, constitue un signal positif que l'OCCOQ souhaite voir étendu, dans une mesure adaptée, à la profession de conseiller et conseillère d'orientation.

L'Ordre accueille favorablement les réflexions additionnelles concernant l'encadrement de la psychothérapie et la mobilité des psychothérapeutes, dans l'objectif d'accroître l'agilité du système et de garantir que les réformes permettront de contribuer à l'accès à des services compétents en psychothérapie. Nous exprimons le souhait que ces démarches soient couronnées de succès et réitérons notre entière collaboration interprofessionnelle afin d'assurer la continuité et la complémentarité des interventions au bénéfice de la population.

De manière plus générale, le PL-15 traduit une volonté gouvernementale de mieux utiliser le potentiel des professionnelles et professionnels de la santé pour améliorer l'accessibilité des services. L'OCCOQ partage pleinement cette vision et estime que la profession de conseiller et conseillère d'orientation, bien qu'elle ne soit pas directement visée par le volet 2 du projet de loi, mérite d'être incluse dans cette réflexion. Les observations et recommandations formulées dans la section suivante s'inscrivent dans cette même logique de modernisation au service de la population.

4. Observations, préoccupations et recommandations

Tout en appuyant les objectifs du PL-15, l'OCCOQ souhaite porter à l'attention de la *Commission de la santé et des services sociaux* trois enjeux qui touchent directement la profession de conseiller et conseillère d'orientation et, par extension, la protection du public et l'accessibilité des services. Chacun de ces enjeux est présenté selon la structure suivante : le constat, les assises, les conséquences pour la population et les recommandations spécifiques de l'Ordre.

4.1 Clarifier la distinction entre counseling et psychothérapie

Le constat

Il existe au Québec une confusion persistante, tant chez le public que chez les professionnelles et professionnels ainsi que chez décideuses et décideurs, entre le counseling et la psychothérapie. Cette confusion nuit à la reconnaissance du rôle des c.o. comme intervenantes et intervenants cliniques de première ligne et limite l'accès de la population à des services dont elle a un besoin croissant.

Les assises

Le cadre législatif québécois, issu du projet de loi 21 et du rapport du Comité d'experts « Partageons nos compétences » (Rapport Trudeau, 2005), a établi une distinction fondamentale entre la psychothérapie et d'autres formes d'intervention. La psychothérapie y est définie comme un « traitement psychologique pour un trouble mental, pour des perturbations comportementales ou pour tout autre problème entraînant une souffrance ou une détresse psychologique ». Elle constitue une activité réservée aux psychologues, aux médecins et, moyennant l'obtention d'un permis, aux membres de sept ordres professionnels, dont l'OCCOQ.

Le counseling, quant à lui, est reconnu dans ce même rapport comme une intervention distincte, « élaboré à partir de modèles de psychothérapie », mais s'en distinguant « en axant l'intervention sur des éléments actuels et situationnels plutôt que sur le traitement d'une pathologie ». Bien que le rapport Trudeau ait déjà établi la distinction entre la psychothérapie et le counseling, le Règlement sur le permis de psychothérapeute précise explicitement huit types d'interventions qui ne sont pas considérées comme de la psychothérapie, par exemple la rencontre d'accompagnement, l'intervention de soutien, l'éducation psychologique et le suivi clinique, mais n'inclut toutefois pas le counseling parmi ces exceptions.

À l'échelle canadienne, l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie (ACCP) a adopté en 2010 une définition du counseling issue d'un processus de consultation national ayant recueilli l'adhésion de plus de 93 % des 1 416 répondants et de 46 organismes. Selon cette définition, « le counseling est une démarche relationnelle fondée sur le recours éthique à des compétences professionnelles précises en vue de faciliter le changement chez l'humain », qui concerne « le bien-être, les relations, l'épanouissement personnel, le perfectionnement professionnel, la santé mentale et la maladie ou la détresse psychologique ».

L'OCCOQ situe l'intervention des c.o. au niveau du counseling clinique, c'est-à-dire les situations où une intervention par une professionnelle ou un professionnel devient nécessaire : l'intervention sur l'identité, le développement de stratégies actives d'adaptation

et le rétablissement de l'autonomie socioprofessionnelle autant pour faire face à des difficultés personnelles que professionnelles.

Ce cadre d'analyse, fondé sur le champ d'exercice défini à l'article 37 du Code des professions, démontre que le counseling clinique occupe un espace intermédiaire essentiel entre les interventions de soutien ou la rencontre d'accompagnement et la psychothérapie, un espace qui nécessite une reconnaissance formelle.

Or, malgré ces distinctions établies, la réalité québécoise est marquée par une anomalie interprovinciale significative : une même formation de maîtrise en psychologie du counseling mène à des titres professionnels différents selon la province. Au Québec, la personne diplômée devient conseillère d'orientation (c.o.) et pratique le counseling ; en Ontario, elle accède au titre de psychothérapeute ; au Nouveau-Brunswick, elle est reconnue comme conseillère thérapeutique. Cette incohérence crée un décalage entre les compétences réelles des c.o. québécois et la reconnaissance législative de leur pratique clinique.

Les conséquences

La confusion entre counseling et psychothérapie a des effets concrets sur l'accès aux services. Des personnes qui bénéficieraient d'un accompagnement de counseling clinique, centré sur l'adaptation, le bien-être et les stratégies de fonctionnement, sont orientées vers des services de psychothérapie dont les listes d'attente sont déjà surchargées. Les c.o. qui exercent un counseling clinique de qualité ne voient pas cette dimension de leur pratique pleinement reconnue, ce qui limite leur intégration dans les équipes multidisciplinaires et les plans de services.

De plus, l'absence de reconnaissance législative du counseling clinique a des répercussions sur la mobilité interprovinciale. L'analyse comparative réalisée par l'OCCOQ en septembre 2025 à la demande de l'Office des professions a confirmé que les champs d'exercice entre le Québec et les provinces réglementées sont « en bonne partie les mêmes » et que les écarts ne sont « pas significatifs ». Pourtant, une conseillère ou un conseiller thérapeutique dûment réglementé en Ontario, au Nouveau-Brunswick ou en Nouvelle-Écosse qui souhaite exercer au Québec ne dispose pas d'une voie d'accès claire, en raison du flou entourant la place du counseling dans le système professionnel québécois. Cette situation nuit à l'attractivité du Québec pour des professionnelles et professionnels de la santé mentale dont la population a un besoin urgent.

Par ailleurs, l'absence de reconnaissance législative et réglementaire alimente également la pénurie : chaque année, plusieurs places de formation à la maîtrise en orientation restent vacantes, alors même qu'un grand nombre de bacheliers en psychologie cherchent à s'orienter vers une profession en santé mentale. Le manque de clarté sur les liens entre l'orientation, le counseling et la santé mentale, et les normes d'admission qui en découlent, entretient la confusion et décourage des candidats potentiels, accentuant ainsi la difficulté des milieux à recruter. L'encadrement actuel fait obstacle à la mise en place des passerelles recommandées par le Rapport du Groupe de travail sur l'optimisation de la formation en psychologie et en santé mentale (David, 2023), facilitant un accès rapide des bacheliers en psychologie à une maîtrise professionnelle connexe avec des exigences d'admission permettant l'accès à des professions réglementées.

Il convient également de souligner que le counseling clinique, tel que pratiqué par les c.o., n'existe pas comme niveau d'intervention reconnu au Québec en termes de titre professionnel ni de champ d'exercice distinct. Les c.o. se considèrent et interviennent comme des conseillers cliniques, mais ne sont pas reconnus comme tels. Cette lacune empêche le développement de formations spécialisées en counseling clinique et prive le système de santé d'un niveau d'intervention intermédiaire entre le soutien psychosocial et la psychothérapie.

Recommandations

L'OCCOQ recommande :

Recommandation 1 — Clarifier dans le cadre législatif la distinction entre le counseling et la psychothérapie, en reconnaissant le counseling comme une forme d'intervention clinique distincte, axée sur le bien-être, l'adaptation et le fonctionnement de la personne, plutôt que sur le traitement d'un trouble mental diagnostiqué.

Recommandation 2 — Reconnaître le counseling clinique comme une activité caractéristique du champ d'exercice des conseillers et conseillères d'orientation, afin que leur rôle d'intervention de première ligne en santé mentale soit reflété dans le cadre législatif et réglementaire permettant l'actualisation de l'offre de formation et l'optimisation des ressources.

4.2 Protéger le public contre l'exercice non encadré du counseling et l'usage de l'intelligence artificielle

Le constat

Le counseling n'étant pas une activité réservée au Québec, un nombre croissant de personnes offrent des services de « counseling » ou de « thérapie » sans être membres d'un ordre professionnel et sans être assujetties aux mécanismes de protection du public qui en découlent. Parallèlement, l'émergence d'outils d'intelligence artificielle offrant des services de soutien psychologique pose de nouveaux risques pour la population.

Les assises

L'Ordre estime que plusieurs centaines de personnes exercent au Québec comme « conseillers » ou « conseillers thérapeutiques » auprès de clientèles vulnérables, sans affiliation à un organisme de réglementation. Ces praticiennes et praticiens, souvent anglophones, utilisent un titre non protégé et présentent leurs services de façon à laisser croire au public qu'ils sont des professionnelles et professionnels réglementés.

Cette situation n'est pas limitée aux conseillères et conseillers thérapeutiques anglophones. Le problème s'étend à d'autres personnes détenant des formations de deuxième cycle en intervention thérapeutique, mais ne relevant d'aucun ordre professionnel. Ces personnes interviennent auprès de clientèles vulnérables sans les garanties qu'offre le système professionnel : code de déontologie, inspection professionnelle, mécanisme de plainte, assurance responsabilité obligatoire.

Le phénomène est amplifié par la croissance rapide du coaching, une pratique non réglementée au Québec. Une étude mondiale réalisée en 2023 estimait à plus de 100 000 le nombre de coachs à l'échelle internationale, avec une croissance de plus de 50 % entre 2019

et 2022. Or, bien que des points de bascule clairs existent entre le coaching et le counseling clinique, l'absence d'encadrement réglementaire fait en sorte que certaines interventions effectuées sous le titre de « coach » relèvent en réalité du counseling, voire de la psychothérapie, sans que le public ne puisse les distinguer.

L'émergence rapide d'outils d'intelligence artificielle dans le domaine de la santé mentale ajoute une dimension nouvelle à cette problématique. Des plateformes numériques offrent des services de « counseling » ou de soutien psychologique par l'intermédiaire d'agents conversationnels, sans encadrement professionnel et sans les garanties minimales de compétence et de confidentialité que le système professionnel assure. Le public, particulièrement les personnes en situation de vulnérabilité, peut difficilement distinguer ces services non encadrés de l'accompagnement offert par une personne dûment formée et réglementée.

Les conséquences

L'absence d'encadrement du counseling expose le public à des risques concrets : interventions inappropriées auprès de personnes souffrant de troubles mentaux non diagnostiqués, absence de mécanisme de plainte en cas de faute, rupture de confidentialité, et recommandations contraires aux meilleures pratiques. Ces risques sont amplifiés par le recours à des outils d'IA qui ne sont pas en mesure de détecter les signes de détresse clinique nécessitant une intervention professionnelle.

Les enquêtes et interventions de l'OCCOQ liées à l'exercice illégal et l'usurpation de titre confirment que le phénomène est réel et que les mécanismes actuels sont insuffisants pour y répondre dans un contexte où le counseling lui-même n'est pas encadré comme activité.

Par ailleurs, le Rapport annuel 2024-2025 de l'OCCOQ souligne que « les activités à haut risque de préjudice comme l'évaluation des troubles mentaux, la pratique de la psychothérapie et l'évaluation en counseling d'orientation auprès d'une clientèle de plus en plus complexe et neurodivergente demandent davantage de prudence et de réflexivité ». Or, les praticiennes et praticiens non encadrés qui offrent des services de counseling ne sont assujettis à aucune de ces exigences de prudence et de réflexivité professionnelle, ce qui constitue un risque accru pour les clientèles vulnérables.

Recommandations

L'OCCOQ recommande :

Recommandation 3 — Encadrer législativement la pratique du counseling au Québec afin de protéger le public, notamment par la reconnaissance du counseling clinique comme activité à risque de préjudice.

- a) la reconnaissance du counseling clinique comme activité à risque de préjudice nécessitant un encadrement professionnel, en l'assortissant de critères de formation et de compétences minimales ;
- b) la mise en place d'un mécanisme de surveillance des services de counseling et de soutien psychologique offerts par des outils d'intelligence artificielle, afin de s'assurer que la population est informée des limites de ces outils et orientée vers des professionnelles et professionnels qualifiés lorsque nécessaire.

4.3 Renforcer le rôle des conseillers d'orientation dans les transitions personnelles et professionnelles

Le constat

Les transformations du marché du travail induites par l'automatisation et l'intelligence artificielle entraîneront des transitions professionnelles massives qui nécessiteront un accompagnement spécialisé en santé mentale et en orientation. Les conseillères et conseillers d'orientation possèdent l'expertise distinctive pour jouer un rôle de première ligne dans cet accompagnement, mais ce rôle n'est pas encore reconnu ni soutenu de manière adéquate par les politiques publiques.

Les assises

Tel que présenté à la section 2.3, les données internationales convergent vers un constat sans équivoque. Le McKinsey Global Institute prévoit que 400 à 800 millions de travailleurs seront déplacés par l'automatisation d'ici 2030, dont 75 à 375 millions devront changer de catégorie professionnelle. La mise à jour de 2024 de ce rapport estime que l'IA générative peut automatiser jusqu'à 70 % du temps de travail actuel et que 12 millions de travailleurs en Europe et aux États-Unis devront changer d'emploi à court terme.

Le *Future of Jobs Report 2025* du Forum économique mondial confirme que 59 % de la main-d'œuvre mondiale nécessitera une formation ou une requalification d'ici 2030, que 39 % des compétences actuelles deviendront obsolètes. Le rapport souligne également que le bien-être des employés et employées est devenu la première stratégie identifiée par les employeurs pour améliorer la disponibilité des talents (64 % des employeurs), et que 34 % des employeurs prévoient recourir à des tests psychométriques, un outil au cœur de l'expertise des c.o.

Ces transitions professionnelles ne sont pas seulement des enjeux économiques ; elles sont aussi des enjeux de santé mentale. Le rapport McKinsey compare l'ampleur des transitions à venir à celle des grandes migrations hors de l'agriculture au XX^e siècle. Les travailleurs et travailleuses forcés de changer de carrière, particulièrement les moins qualifiés et les plus âgés, sont exposés à des niveaux élevés de détresse psychologique, d'incertitude identitaire et de perte de sens.

Pour la majorité des personnes, ces événements, bien qu'ils puissent être source d'une détresse parfois importante, ne sont généralement pas associés à un trouble mental. Mais pour des personnes fragiles, prédisposées à un trouble de santé mentale, ils peuvent devenir un élément déclencheur et la situation de crise devient autrement problématique.

Or, l'accompagnement des transitions professionnelles, l'évaluation des compétences et du potentiel, le développement de stratégies d'adaptation et l'intervention sur l'identité professionnelle se situent au cœur même du champ d'exercice des conseillers et conseillères d'orientation, tel que défini à l'article 37 du Code des professions.

Les conséquences

Sans une reconnaissance officielle et un soutien adéquat, le Québec risque de faire face à ces transitions sans mobiliser pleinement les professionnelles et les professionnels les mieux outillés pour accompagner les travailleurs. La pénurie actuelle de c.o. et la stagnation des

effectifs de l'Ordre laissent présager que la capacité de réponse sera insuffisante si des mesures ne sont pas prises rapidement.

Le rapport McKinsey souligne que les compétences les plus recherchées dans l'avenir du travail sont précisément des compétences sociales et émotionnelles, des capacités cognitives avancées (raisonnement, créativité) et des compétences technologiques, des aptitudes que les c.o. développent chez leurs clients par leur expertise en évaluation du potentiel et en développement de carrière. Le Forum économique mondial confirme que l'empathie et l'écoute active se classent au 7^e rang des compétences de base les plus importantes pour les employeurs (50 %), et que la motivation et la conscience de soi se situent au 5^e rang (52 %). Ces compétences sont au cœur de l'intervention des conseillers d'orientation.

Le tableau de bord gouvernemental révèle par ailleurs que le réseau de la santé et des services sociaux dessert actuellement plus de 60 000 usagers par année en première ligne en santé mentale, avec une augmentation de 10,6 % par rapport à l'année précédente. Cette hausse témoigne d'une demande en forte croissance que les transformations du marché du travail ne feront qu'accroître dans les années à venir.

Recommandations

L'OCCOQ recommande :

Recommandation 4 — Reconnaître officiellement le rôle des conseillères et conseillers d'orientation comme professionnelles et professionnels du counseling clinique dans l'accompagnement des transitions personnelles et professionnelles liées à l'intelligence artificielle et à l'automatisation, notamment par :

- a) l'intégration des c.o. dans les politiques publiques et les stratégies gouvernementales de requalification de la main-d'œuvre, en collaboration avec les ministères du Travail, de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ;
- b) l'allocation de ressources financières pour accroître l'accès aux services d'orientation professionnelle dans les milieux les plus touchés par les transformations du marché du travail ;
- c) le développement d'une collaboration interministérielle visant à préparer la population québécoise aux transitions personnelles et professionnelles, en mettant à contribution l'expertise des c.o. en matière d'évaluation, de développement de carrière et de santé mentale.

5. Conclusion

L'OCCOQ réitère son appui au projet de loi n° 15 et salue la volonté du législateur de moderniser le système professionnel québécois afin de mieux répondre aux besoins de la population. L'allègement des processus réglementaires, le renforcement de l'autonomie des ordres professionnels et l'élargissement de certaines pratiques professionnelles dans le domaine de la santé constituent des avancées significatives que l'Ordre accueille favorablement.

Toutefois, l'OCCOQ est convaincu que cette réforme constitue également une occasion privilégiée d'apporter des ajustements structurels qui permettraient de maximiser la contribution des conseillères et conseillers d'orientation à la société québécoise. Les quatre recommandations formulées dans le présent mémoire visent trois objectifs complémentaires :

- **Renforcer la protection du public**, en clarifiant la distinction entre le counseling et la psychothérapie, en encadrant l'exercice du counseling et en assurant une vigilance à l'égard des services en counseling clinique autant par des personnes que des systèmes d'intelligence artificielle ;
- **Favoriser l'accessibilité aux services de santé mentale**, en reconnaissant la pratique des c.o. en counseling clinique et leur expertise pour intervenir auprès des clientèles en santé mentale, tout en tenant compte de leur formation et de leur expérience clinique ;
- **Préparer le Québec aux transformations du marché du travail**, en reconnaissant le rôle des c.o. en prévention et en intervention en santé mentale dans l'accompagnement des transitions personnelles et professionnelles liées à l'automatisation et à l'intelligence artificielle.

Ces recommandations s'inscrivent dans la logique même du PL-15 : il s'agit de permettre à des professionnelles et professionnels compétents de mettre pleinement à profit leur expertise au bénéfice de la population, dans le respect de la protection du public. Elles ne requièrent pas nécessairement des modifications au projet de loi lui-même, mais elles méritent d'être prises en compte dans le cadre de la réflexion plus large sur la modernisation du système professionnel dont le PL-15 constitue le deuxième jalon.

Il importe de reconnaître ce projet de loi comme une deuxième étape de la modernisation, en assurant que les travaux se poursuivront pour répondre aux besoins qui n'ont pu être retenus. C'est dans cet esprit de continuité que l'OCCOQ inscrit ses recommandations.

L'OCCOQ tient à remercier la *Commission de la santé et des services sociaux* de l'Assemblée nationale pour l'attention portée au présent mémoire. L'Ordre demeure disponible pour collaborer avec le législateur, l'Office des professions du Québec et les autres parties prenantes afin de faire avancer ces enjeux dans l'intérêt de la population québécoise.

Bibliographie

Législation et réglementation

CODE DES PROFESSIONS, RLRQ, c. C-26.

LOI MODIFIANT LE CODE DES PROFESSIONS ET D'AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ MENTALE ET DES RELATIONS HUMAINES (projet de loi n° 21), L.Q. 2009, c. 28.

PROJET DE LOI N° 15, *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions principalement afin d'alléger les processus réglementaires du système professionnel et d'élargir certaines pratiques professionnelles dans le domaine de la santé et des services sociaux*, 2^e session, 43^e législature, Assemblée nationale du Québec, 2025.

PROJET DE LOI N° 67, *Loi modifiant le Code des professions pour la modernisation du système professionnel et visant l'élargissement de certaines pratiques professionnelles dans le domaine de la santé et des services sociaux*, 1^{re} session, 43^e législature, Assemblée nationale du Québec, 2024.

RÈGLEMENT SUR LE PERMIS DE PSYCHOTHÉRAPEUTE, RLRQ, c. C-26, r. 222.1.

Rapports et documents gouvernementaux

DAVID, Hélène, *Santé mentale : des formations qui répondent aux besoins de la population — Rapport du groupe de travail sur l'optimisation de la formation en psychologie et en santé mentale*, Gouvernement du Québec, ministère de l'Enseignement supérieur, 6 avril 2023.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC, *Plan de travail — Optimisation de la formation en psychologie et en santé mentale : Priorisation des recommandations du rapport et plan de travail*, ministère de l'Enseignement supérieur et ministère de la Santé et des Services sociaux, 2023.

MINISTÈRE DU TRAVAIL et MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *Analyse d'impact réglementaire (préliminaire) — Loi modifiant le Code des professions*, Gouvernement du Québec, 24 novembre 2025.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Mémoire au Conseil des ministres — Projet de loi modifiant le Code des professions*, Gouvernement du Québec, 2025.

OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC, *Projet de loi n° 15 — Principales mesures visées (Présentation aux ordres professionnels et au CIQ)*, 9 janvier 2026.

TRUDEAU, Jean-Bernard (prés.), *Partageons nos compétences — Modernisation de la pratique professionnelle en santé mentale et en relations humaines*, Rapport du Comité d'experts mandaté par l'Office des professions du Québec, novembre 2005.

Documents de l'OCCOQ

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC, *Mémoire sur le projet de loi n° 67*, présenté à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale du Québec, septembre 2024.

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC, *Plan stratégique 2024-2028*, 2024.

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC, *Rapport annuel 2023-2024*, juin 2024.

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC, *Rapport annuel 2024-2025*, 2025.

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC, *Données sur le membership 2021-2025*, document présenté au C.A. le 29 mars 2025.

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC, *L'orientation au Québec et au Canada — Analyse des champs d'exercice du counseling pour l'application dans un Règlement pris en vertu de l'article 94 q) du Code des professions*, septembre 2025.

LACHARITÉ, Martine, c.o., « Coaching — Counseling — Psychothérapie : comment s'y retrouver », *Magazine de l'OCCOQ*, 2025.

DUFOUR, Caroline (présidente de l'OCCOQ), *Lettre à l'Office des professions du Québec — Préoccupations, intentions et pistes de collaboration*, 25 septembre 2025.

Rapports internationaux et études

McKINSEY GLOBAL INSTITUTE, « Jobs Lost, Jobs Gained: What the Future of Work Will Mean for Jobs, Skills, and Wages », novembre 2017, mis à jour juillet 2024. En ligne : <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained>>.

WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs Report 2025*, janvier 2025. En ligne : <<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>>.

Sources sur le counseling et la psychothérapie

ASSOCIATION CANADIENNE DE COUNSELING ET DE PSYCHOTHÉRAPIE (ACCP), *Définition du counseling et son champ d'application*, Dr Glenn Sheppard, mai 2016.

AUSTRALIA COUNSELLING, « What Is the Difference Between Counselling and Psychotherapy? ». En ligne : <<https://www.australiacounselling.com.au>>.

Données gouvernementales

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Tableau de bord de performance du réseau de la santé et des services sociaux — Santé mentale, Première ligne*, données au 13 décembre 2025 (mise à jour 27 janvier 2026). Source : I-CLSC.