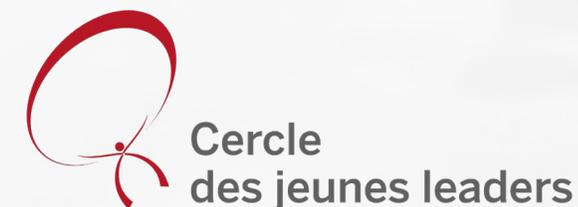


La reconnaissance des compétences et de l'expérience des personnes formées à l'étranger dans la fonction publique

Sandra Houde
Pascale De Latrémoille
Michel Patenaude
Dinah Morency
Pascal Joncas



Plan de présentation

01

Contexte

02

Démarche

03

Littérature

04

Enjeux

05

État de situation

06

Consultations

07

Résultats

- La reconnaissance des compétences
- La reconnaissance de l'expérience

08

Constats

- Un emploi à la hauteur de ses compétences et ses expériences
- Recrutement international

09

Pistes de solution

Contexte

Le marché de l'emploi au Québec est confronté à une pénurie massive de main-d'œuvre. Cela touche tant la fonction publique québécoise que l'ensemble des employeurs.

Dans l'administration publique, cette pénurie se fait sentir de façon accrue dans certains domaines tels que le génie ou les technologies de l'information.

Pour ces domaines, la pénurie observée est plus prononcée et l'attractivité est plus difficile dans le secteur public que dans le secteur privé.



Dans ce contexte, la reconnaissance des compétences des personnes formées à l'étranger devient un facteur clé pour combler certains postes, tout en permettant aux personnes immigrantes d'occuper un emploi à la hauteur de leurs compétences.



Nous avons voulu comprendre l'expérience vécue par les personnes immigrantes lors de leur arrivée en regard de la reconnaissance de leur scolarité et de leur expérience de travail. Nous voulions aussi évaluer le niveau de connaissances des différents intervenants sur le processus en place.

Démarche

Plusieurs sources ont été consultées et différents moyens utilisés afin de bien comprendre et cerner les différents enjeux des parties prenantes.

01



02



03

Identification de la problématique

- Littérature
- Expérience comme gestionnaire
- Consultation des règles existantes
- Consultation du Secrétariat du Conseil du trésor
- Entrevue avec le chef du service d'analyse des diplômes internationaux du MIFI*

*Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

Consultation de différents ministères et organismes

- Sondage visant à évaluer le niveau de connaissances des différentes règles existantes dans la fonction publique
- Envoi aux intervenants suivants :
 - Table des Directions RH, cohortes des jeunes leaders actuelles et précédentes, gestionnaires de certains M/O

Groupe discussion Fonction publique

- Discussion visant à consulter les répondants en lien avec leur formation et leur expérience à l'étranger
 - Groupe de personnes travaillant en fonction publique de différentes origines et de différents postes

Démarche

Plusieurs sources ont été consultées et différents moyens utilisés afin de bien comprendre et cerner les différents enjeux des parties prenantes.

03



04



05

Groupe discussion Fonction publique

- Discussion visant à comprendre le vécu des répondants en lien avec la reconnaissance de leur formation et de leur expérience à l'étranger
 - Groupe de personnes travaillant dans la fonction publique depuis plusieurs années, d'origines diverses et occupant différents postes

Groupe discussion Revenu Québec

- Discussion visant à comprendre le vécu des répondants en lien avec la reconnaissance de leur formation et de leur expérience à l'étranger
 - Groupe de personnes travaillant chez Revenu Québec depuis moins de deux ans, de différentes origines et occupant principalement des postes en TI

Analyse et recommandations

- Analyse de l'ensemble des résultats
- Constats
- Pistes de solution

Littérature

La problématique de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger tel que nous l'avons décrite est loin d'être unique à la fonction publique québécoise. En effet, il y a un nombre important d'articles qui traite de ce sujet dans la littérature. Certains d'entre eux ont été rédigés il y a plus de vingt ans.

Au Canada, chaque province et territoire est responsable de sa propre politique en matière de reconnaissance de l'expérience acquise à l'étranger. Pour les immigrants, le processus lié à cette reconnaissance est loin de faciliter leur intégration au pays et sur le marché du travail. Depuis des années, ce sujet est abordé par les élus de tous paliers et de tous partis politiques confondus.

Les immigrants sondés dans les différents articles sont catégoriques quant à la complexité sans pareil du processus, et ce, partout au pays.

Sources

Laurence Brosseau, « Recognition of the foreign qualifications of immigrants », Library of Parliament, October 2020

Sandra Elgersma, « Recognition of the foreign qualifications of immigrants », Library of Parliament, first publication February 2004, revised April 2012

Lucille Collard, « Projet de loi 6, Loi de 2022 sur le Comité consultatif des titres de compétence acquis à l'étranger », Assemblée législative de l'Ontario, 2022

Isabelle Dubé, « Québec investit dans la reconnaissance des diplômes et compétences », La Presse, Novembre 2023

Gouvernement du Québec, « Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes », juin 2017

Alexandre Duval, « [Départs alarmants chez les fonctionnaires québécois](#) », septembre 2023

Enjeux



Reconnaissance des formations acquises à l'étranger

Les personnes formées à l'étranger semblent avoir de la difficulté à faire reconnaître leur formation.



Reconnaissance de l'expérience acquise à l'étranger

Les personnes ayant acquis de l'expérience à l'étranger semblent avoir de la difficulté à faire reconnaître cette expérience.



Recrutement international

Il n'est présentement pas possible pour la fonction publique de recruter à l'étranger. Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre, cela peut désavantager la fonction publique vis-à-vis de certains organismes et du secteur privé.



État de situation

État de situation

Reconnaissance des formations acquises à l'étranger



- 1 Afin d'obtenir la reconnaissance de diplômes obtenus à l'étranger, une évaluation comparative du MIFI est nécessaire.

Qu'est-ce qu'une évaluation comparative des études effectuées hors du Québec?

- Avis d'expert délivré par le MIFI à titre indicatif;
- Compare, de façon générale, deux systèmes éducatifs officiels;
- Nécessite un délai de traitement de 50 jours ouvrables pour 80 % des demandes selon la déclaration de service du MIFI. Ce délai peut être plus élevé en cas de volume important;
- Peut être utilisée dans le processus d'embauche ou d'admission :
 - Des employeurs;
 - Des organismes de réglementation;
 - Des établissements d'enseignement.

Immigration, Diversité et Inclusion Québec

Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec

Document

1.1 Document(s) évalué(s)

Titre:	DIPLÔME DE DOCTEUR EN MÉDECINE (Traduction de titre original)
Niveau officiel:	Université de Damas Syrie, 1991
Particularité(s) de document:	Copie certifiée conforme
Document(s) à l'appui:	Attestés de notes (1980-1991) Copies certifiées conformes
Situation dans le système éducatif:	Études universitaires de premier cycle
Niveau officiel:	516 ans
Contraintes d'admission:	Diplôme obtenu au terme de deux années d'études primaires et secondaires
Finalité(s):	Membre du conseil et professeur des études
Langue(s) d'enseignement:	Arabe

1.2 Résultat de l'évaluation (La portée de l'évaluation est décrite au verso)

Les études visées par les document(s) évalué(s) peuvent être comparées aux études québécoises suivantes:

Rapport relatif québécois:	Deuxième de premier cycle universitaire
Dernière(s) de formation:	Médecine

Stéphane Lévesque
Coordonnateur, Évaluation comparative
Des. de Québec 306-20-88

Jonathan Tremblay
Chercheur p. de conseil, de formation et de
formation comparée
306-20-88

POUR PRÉVENIR LA CONTREFAÇON, CE DOCUMENT CONTIENT DES ÉLÉMENTS SÉCURITAIRES.

Mission et l'innovation, le à diversité et de l'éducation

État de situation

Reconnaissance des formations acquises à l'étranger



- 2 L'évaluation comparative du MIFI est systématiquement exigée pour postuler sur un emploi dans le secteur public (fonction publique, réseaux de la santé et de l'éducation)
- 3 D'autres services privés de comparaison de diplômes existent, tel que WES (World education services), mais ils se concentrent davantage sur les systèmes éducatifs anglo-saxons



État de situation

Reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger



1 Le cadre législatif et normatif encadrant la reconnaissance des années d'expérience pertinentes au recrutement :

- Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires



Les années d'expérience à l'étranger antérieures à l'autorisation d'exercer la profession par un ordre professionnel au Québec, peuvent être reconnues si les tâches exercées correspondent aux actes réservés prévus à la Loi instituant l'ordre professionnel visé



L'expérience ne permet plus aux personnes formées à l'étranger de compenser par leur expérience les années d'études manquantes en raison de la comparaison des systèmes scolaires (évaluation comparative)

État de situation

Recrutement international



- 1 La **Loi sur l'administration publique** permet le recrutement de citoyens, de résidents permanents et de travailleurs étrangers qui détiennent déjà un permis de travail temporaire.
- 2 Le SCT analyse présentement des voies pour permettre le recrutement à l'étranger et envisage la possibilité de lancer des activités de recrutement international pour la fonction publique
- 3 Plusieurs **organismes et réseaux publics** recrutent du personnel à l'étranger, et ce, depuis plusieurs années :
 - Recrutement Santé Québec et les établissements du RSSS
 - Revenu Québec
 - Les Centres de services scolaires
 - La Société québécoise d'infrastructures
 - Etc.



Consultations



Consultations

1 Consultation de différents ministères et organismes

Une **consultation en ligne**, sous forme de **sondage**, a eu lieu sur une période de 3 semaines.

165
répondants



86 %

Gestionnaires

9 %

Conseillers
en RH

42

ministères et organismes
distincts ont été consultés



24

questions,
3 grandes catégories



Consultations

1 Consultation de différents ministères et organismes

Reconnaissance acquises à l'étranger pour la dotation dans la fonction publique

Introduction

* 1. À quelle organisation appartenez-vous?

* 2. Quel est votre rôle dans votre organisation?

- Conseiller en dotation
- Gestionnaire
- Autre (veuillez préciser)

* 3. Au cours des deux dernières années, avez-vous pris part à un processus de dotation avec un candidat formé à l'étranger pour lequel un processus de reconnaissance des compétences a été nécessaire?

Reconnaissance acquises à l'étranger pour la dotation dans la fonction publique

Reconnaissance de la scolarité effectuée à l'étranger

* 7. Selon vous, la directive interne de reconnaissance de la scolarité effectuée à l'étranger de votre organisation est :

- Trop restrictive
- Adéquate
- Trop permissive

* 8. Considérez-vous que l'application de cette directive pourrait contribuer à exclure de bons candidats dans vos processus de dotation?

- Oui
- Non

Reconnaissance acquises à l'étranger pour la dotation dans la fonction publique

Évaluation de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger

* 14. Votre organisation possède-t-elle une directive interne pour la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger?

- Oui
- Non
- Ne sais pas

Consultations

② Groupes discussion avec des membres du personnel de la fonction publique québécoise et de Revenu Québec

Deux groupes discussion en ligne ont eu lieu.

Trois grands thèmes ont été abordés dont la reconnaissance de la formation et de l'expérience acquises à l'étranger ainsi que les fonctions présentement occupées (en lien avec la formation et l'expérience reconnue).

Premier groupe en mai avec des **employés de la fonction publique**

7

personnes (postes variés, origines diverses)

Groupe d'**employés de Revenu Québec**

4

personnes (postes en TI, recrutées à l'étranger)

Consultations

2 Groupes discussion avec des membres du personnel de la fonction publique et de Revenu Québec

Guide de discussion

Introduction (10 minutes)

- Présentation de l'animateur
- Présentation de l'objectif de la rencontre
 - Rappeler que les renseignements collectés dans le cadre de ces groupes le sont pour un projet de recherche de l'ÉNAP et indiquer à quelles fins ils seront utilisés.
- Indication de la durée de la rencontre
- Mention de l'enregistrement de la rencontre sur supports audio
- Mention de l'accès de certaines personnes aux informations recueillies lors des rencontres
- Consentement verbal des participants
- Mention de la non-divulgaration de toute information personnelle

Briar la glace (15 minutes – environ 2 minutes par personne) - Pascale

- Faire un tour de table
- Votre nom
- La formation et l'expérience professionnelle acquise à l'étranger
- Diplôme obtenu, quel niveau?
 - o Étiez-vous dans un ordre professionnel reconnu?

Reconnaissance de la formation à l'étranger (25 minutes – 5 minutes par personne) - Sandra

- Comment s'est passée la reconnaissance de votre formation acquise à l'étranger
- Évaluation du MIFI (Longueur, délais, exigence)

Reconnaissance de l'expérience à l'étranger (25 minutes – 5 minutes par personnes) - Pascale

- Comment s'est passée la reconnaissance de votre expérience de travail

Votre poste actuel (25 minutes – 5 minutes par personne) - Sandra

- Travaillez-vous dans le domaine, dans lequel vous détenez une formation / expérience acquise à l'étranger
 - o Pourquoi? (*par choix?*);
- Avez-vous été obligé d'occuper un poste inférieur à vos qualifications (formation / expérience à l'étranger) en attendant la reconnaissance?
- Si vous occupez toujours un poste inférieur à vos formations académiques et expériences acquises à l'étranger?
 - o Est-ce que vous êtes en démarches ou le processus est terminé;
- Avez-vous envisagé le privé?

Pour la suite (10 minutes – 2 minutes par personne)-Pascale

- Qu'est-ce qui pourrait être amélioré dans le processus de reconnaissance de formation / expérience professionnelle acquise à l'étranger?

Discussion (5 minutes – 1 minutes par personne)- Sandra

- Nous pourrions discuter de certains points auxquels nous n'avons pas préalablement pensé, mais qui seraient soulevés lors de la session de travail.
- Les participants pourront nous en dire plus sur leur vision, leur impression, etc.

Conclusion (5 minutes) - Pascale

- Remerciement
- Rétroaction sur le déroulement du groupe de discussion
- Questions
- Coordonnées d'une personne à contacter en cas de questions futures au sujet du sondage



Résultats



Résultats



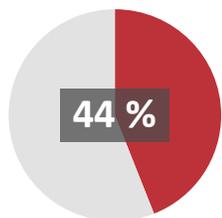
«J'ai eu la chance de trouver un emploi dans le même domaine, soit celui des ressources humaines, mais ... ce n'est pas au même niveau, je m'y attendais, ce n'était pas une surprise, je savais qu'il fallait passer par là...»

« J'ai intégré [... organisme de la fonction publique] en 2004 comme agent de bureau, secrétaire et, ensuite, comme technicienne sans reconnaissance des acquis»

« Au public, ils permettent d'accéder au poste d'analyste [en TI] ... mais c'est très compliqué à passer »



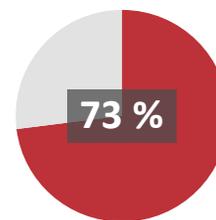
Consultation gestionnaires et ressources humaines



des répondants ont pris part, à **au moins une reprise**, à un processus de dotation avec un candidat formé à l'étranger, et ce, dans les deux (2) dernières années;



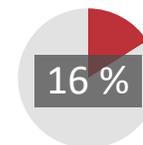
à **plusieurs reprises**



des répondants indiquent que leurs organisations utilisent l'**évaluation comparative du MIFI** pour la scolarité effectuée à l'étranger;



utilisent des **directives internes**;



font appel à d'autres **moyens non-spécifiés**.



Consultation gestionnaires et ressources humaines

Perception des gestionnaires & employés DRH

- **Plus du tiers** des répondants perçoivent l'évaluation comparative comme étant un « frein » pour certains domaines d'emplois ou que celle-ci **n'a pas de « valeur ajoutée »**;
- **Presque le tiers** des répondants qui connaissent leur directive interne pour la reconnaissance de la scolarité effectuée à l'étranger, **la trouve trop restrictive**;
 - 57 % des répondants ne savent pas s'il existe une telle directive interne;
- Plus du tiers des répondants, qu'ils connaissent bien ou peu les directives portant sur la reconnaissance de la scolarité effectuée à l'étranger, croient que **le processus actuel pourrait contribuer à exclure de bons candidats**;
 - Domaines cités pour l'exclusion : **technicien en informatique**, ingénieur, comptabilité et technicien en administration.

Conséquences

- Plus du tiers des répondants indiquent qu'ils **ont déjà dû exclure un candidat formé à l'étranger**, car ce dernier n'avait pas obtenu son évaluation comparative **dans les délais requis**;
- **10 %** des répondants ont eu à la faire « souvent » .



Groupes discussion avec des employés

Fonction publique

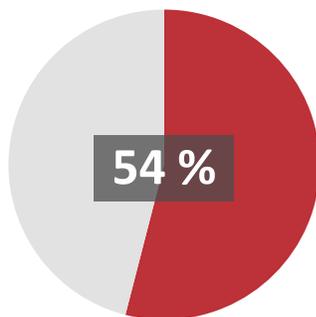
- Complexité des délais et des exigences pour la reconnaissance des diplômes :
 - Seulement une personne (sur 6) a mentionné que le processus s'est bien déroulé.
- La présence d'un ordre professionnel a complexifié le processus qui n'était pas clair au départ.
- Lorsqu'il n'existe pas d'équivalence pour un diplôme au Québec, cela est toujours désavantageux.
- L'obligation, dans certains cas, d'avoir des originaux assermentés est complexe et onéreux et peut conduire à l'abandon de la démarche.

Revenu Québec

- La reconnaissance des diplômes étrangers est un processus assez facile :
 - Seulement 40 jours pour faire reconnaître l'ensemble de ses diplômes pour un employé (augmenté récemment);
 - Possibilité de faire une offre, conditionnelle à la validation du diplôme à posteriori.
- Les délais de traduction peuvent rallonger le processus.
- Les appellations et la terminologie peuvent différer sur les évaluations mais, sur le fond, les bons domaines de compétences sont reconnus.
- Deux personnes ont aussi demandé une reconnaissance au WES et ont obtenu des reconnaissances d'un niveau supérieur.

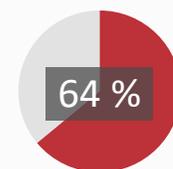


Consultation gestionnaires et ressources humaines



des répondants **ne savent pas** s'il existe une directive interne pour la reconnaissance de l'expérience acquise à l'étranger;

Perception des gestionnaires & employés DRH



des répondants croient qu'une reconnaissance accrue des années d'expériences acquises à l'étranger favoriserait une **meilleure attraction et rétention** au sein de leur organisation;

Conséquences

- Certains ayant des compétences acquises à l'étranger ont été **exclus d'un processus dans la fonction publique** pour ensuite être retenus ailleurs dans une autre organisation publique et ce, pour le même poste.



Groupes discussion avec des employés

Fonction publique

- Complexité de la reconnaissance de l'expérience à l'étranger :
 - Au final, la reconnaissance de l'expérience à l'étranger est faible.
- Manque de connaissance des normes étrangères qui influence négativement les résultats.
- Orientation préférentielle vers l'expérience québécoise.
- Conséquences pour les travailleurs formés à l'étranger, telle que l'obligation d'occuper des postes inférieurs à leurs qualifications professionnelles.

Revenu Québec

- Toutes les personnes ont dû faire face à des ajustements d'une façon ou d'une autre dans leur carrière.
- Deux personnes ont fait preuve de flexibilité dans leurs attentes professionnelles pour s'adapter à leur nouvelle situation au Québec et ont renoncé à des postes d'encadrement pour occuper des postes de niveau professionnel.
- Une personne s'est vu reconnaître l'ensemble des années pertinentes à son nouvel emploi, mais 4 ans dans un autre domaine n'ont pas été reconnues.
- Certains avaient plafonné dans les années d'expérience et se sont vu octroyés l'échelon maximal.



Groupe discussion avec des employés

Fonction publique

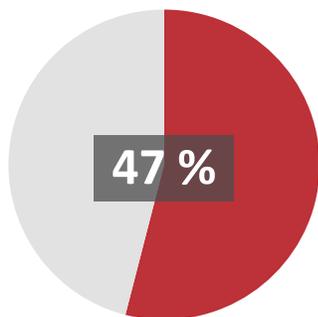
- Reconnaissance partielle des compétences étrangères ;
- Sentiment d'injustice et impacts sur le moral ;
- Perception que la reconnaissance est avantageuse à l'extérieur de la fonction publique ;
- Stagnation professionnelle ;
- Conséquences sur la rétention des talents étrangers ;
- Impression qu'ils doivent accepter un emploi inférieur pour conserver les avantages de la fonction publique.

Revenu Québec

- Satisfaction à l'égard du processus de reconnaissance des compétences en regard de l'emploi ;
- Aucune personne n'a mentionné ne pas occuper un emploi à la hauteur de ses compétences.

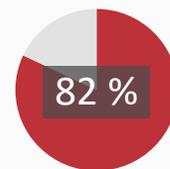


Consultation gestionnaires et ressources humaines

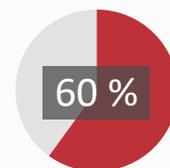


des répondants appartiennent à des **organisations qui ne participent pas à des activités de recrutement à l'étranger**, alors que 32 % ne le savent pas.

Perception des gestionnaires & employés DRH



des répondants, qui appartiennent à une organisation qui participe à des activités de recrutement à l'étranger **ET** qui sont au courant, **trouvent que c'est bénéfique pour leurs efforts de dotation**;



des répondants, dont leurs organisations ne participent pas à des activités de recrutement à l'étranger ou ne le savent pas, **verraient des bénéfices à ce que leurs organisations participent**.



Groupe discussion avec des employés

Fonction publique

Ne s'applique pas.

Revenu Québec

- À l'unanimité, les candidats ont fait ressortir l'accompagnement de qualité de l'équipe des ressources humaines;
- Les candidats apprécient que Revenu Québec accepte "sur parole" (validation de certains relevés) la diplomation et effectue les validations requises par la suite. Cela permet d'éviter que les délais trop longs fassent manquer des opportunités.
- Les étapes du processus ainsi que les documents à fournir tout au long de celui-ci étaient très clairs, ce qui a permis un parcours en douceur.

Constats généraux



L'arrimage en amont entre les besoins de l'organisation et les attentes des personnes recrutées à l'international permet une **expérience positive** pour les parties prenantes.



Meilleure expérience de reconnaissance des compétences pour les personnes recrutées à l'étranger : **les étapes à suivre sont claires dès le départ.**



Dans un **contexte de pénurie de main-d'œuvre**, la fonction publique passe à côté de candidatures de personnes qualifiées.



Il y a un **manque de connaissances des règles** de reconnaissance des compétences et de l'expérience des personnes formées à l'étranger par les gestionnaires et les conseillers DRH.

Pistes de solution

01



Permettre à la fonction publique
le recrutement à l'étranger pour
certaines professions

Revoir de façon globale l'exigence
de l'évaluation comparative

02



Pistes de solution

03



Cibler en amont des diplômes reconnus lors des activités de recrutement international, notamment en utilisant l'outil comparatif des diplômes en ligne disponible depuis mars 2023

Mieux informer les parties prenantes des règles applicables

- Gestionnaires et RH : reconnaissance de l'expérience acquise à l'étranger
- Personnes recrutées : processus de reconnaissance des compétences



04

Commentaires positifs



« Je suis venu en toute connaissance de cause (...) Aujourd'hui je suis même heureux de ce que je suis en train de faire parce que j'apprends (...) même si ce n'est pas à valeur égale, je suis entièrement satisfait de la position dans laquelle je suis aujourd'hui. »

« Il y a plus à voir que la partie financière; l'expérience, le plaisir de découvrir de nouvelles choses (...) travailler avec une boîte comme RQ c'est vraiment génial.»

« Au secteur public, ils t'offrent une sécurité d'emploi, pour nous on a eu notre emploi permanent au bout de quelques semaines. Ça a été vraiment très rapide. »