CONTRER
LES EFFETS
SYSTÉMIQUES
de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes

ÉTUDE

La reconnaissance des diplômes étrangers des femmes immigrantes au Québec en contexte de pénurie de main-d'œuvre : **un rendez-vous manqué ?**

ATF
Action travail des femmes

Août 2023

ÉTUDE

La reconnaissance des diplômes étrangers des femmes immigrantes au Québec en contexte de pénurie de main-d'œuvre : **un rendez-vous manqué ?**

CONTRER
LES EFFETS SYSTÉMIQUES
de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes

ÉQUIPE DE RECHERCHE

Nina Goualier
Anna Goudet
Laurence Hamel-Roy
Zranwieu Koye Rebecca Nabrissa Meango

COLLABORATION À LA RECHERCHE

Yanick Noiseux
Roberson Edouard
Émilie Tremblay
Yasmina Drissi
Ikrame Rguioui
Katia Atif
Farah El Kefi

Pour citer ce document :
Goualier, Nina, Goudet, Anna, Hamel-Roy, Laurence, Meango, Zranwieu Koye Rebecca Nabrissa. (2023). La reconnaissance des diplômes étrangers des femmes immigrantes au Québec en contexte de pénurie de main-d'œuvre : un rendez-vous manqué ? Action travail des femmes. Montréal (QC), 52p.

Révision linguistique : Isabelle Bleau
Conception graphique : Passerelle bleue, expertes de la mise en page

Merci à nos partenaires

CCF
Comité
Consultatif
Femmes

travail
CIAFT

CRIDE

icéa
Institut de coopération
pour l'éducation des adultes

GIREPS
GROUPE DE RECHERCHE INTERUNIVERSITAIRE ET
INTERDISCIPLINAIRE SUR L'EMPLOI, LA PAUVRETÉ ET LA
PROTECTION SOCIALE

OBSERVATOIRE QUÉBÉCOIS
des inégalités
Évaluer · Éclairer · Éveiller

TCRI
Table de concertation
des organismes au service
des personnes réfugiées
et immigrantes

Réseau d'action
pour l'égalité des femmes
immigrées et racisées du Québec

Le projet Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes est financé par :
Femmes et Égalités des genres Canada

Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Table des matières

1.	**Liste des acronymes et abréviations**	**7**
2.	**Introduction**	**8**
3.	**Le problème de la déqualification professionnelle des femmes immigrantes au Québec**	**10**
3.1	**Politique migratoire**	**10**
3.2	**Portrait général de la situation sociale et professionnelle des travailleuses immigrantes**	**10**
3.2.1	Portrait sociodémographique	**10**
3.2.2	Situation d'emploi	**11**
3.3	**La déqualification : au cœur de la discrimination systémique des femmes immigrantes sur le marché du travail**	**16**
3.3.1	Surqualification ou déqualification ?	**16**
3.3.2	Qui sont les personnes les plus touchées par la déqualification ?	**17**
3.3.3	Déqualification et discrimination systémique : deux phénomènes apparentés	**17**
4.	**La reconnaissance des acquis et compétences (RAC) : quelques balises**	**19**
4.1	**La Politique d'éducation des adultes et de formation continue du ministère de l'Éducation**	**19**
4.2	**Les cadres d'application de la RAC**	**20**
4.2.1	Au rang professionnel et technique : un cadre dès 2005	**20**
4.2.2	Au rang collégial : une actualisation et un renforcement du cadre en 2021	**20**
4.2.3	Au rang universitaire : l'absence de cadre et la voie de la re-diplomation	**20**
4.3	**Le cas des professions réglementées**	**20**
4.3.1	Le fonctionnement des organismes de réglementation	**20**
4.3.2	L'Office des professions du Québec : « chien de garde » des ordres professionnels	**21**
4.3.3	Le rôle « garde-fou » du Commissaire à l'admission aux professions	**21**
5.	**La politique de main-d'œuvre et la pandémie de la COVID-19**	**23**
5.1	**La pandémie en deux temps : de la « mise sur pause » à la « pénurie de main-d'œuvre »**	**24**
5.1.1	La première vague de la COVID-19 et ses mesures de soutien au revenu	**24**
5.1.2	La « réouverture de l'économie » et la reprise des activités	**25**
5.2	**Chronologie des programmes et mesures de formation, de requalification et de rehaussement des compétences annoncés depuis le début de la pandémie**	**26**
5.2.1	Le Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME)	**26**
5.2.2	La « grosse campagne » pour recruter 10 000 préposé·e·s aux bénéficiaires (PAB)	**26**
5.2.3	La plateforme « Je réponds présent »	**26**

Table des matières

5.2.4	Le Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF)	**27**
5.2.5	Les Prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE)	**28**
5.2.6	Le *Plan d'action pour le secteur de la construction*	**28**
5.2.7	Le Programme d'aide à la reconnaissance des compétences (PARC)	**29**
5.2.8	Les Parcours travail-études en petite enfance COUD	**30**
5.2.9	Le Programme pour la requalification et l'accompagnement en technologies de l'information et des communications (PRATIC)	**30**
5.2.10	L'*Opération main-d'œuvre*	**31**
5.2.11	Le Programme d'aide financière pour la formation d'appoint en reconnaissance des compétences (PAFFARC)	**34**
6.	**La pandémie, la « pénurie de main-d'œuvre » et la relance économique : regards croisés sur les initiatives déployées**	**35**
6.1	**Les programmes visant à soutenir la RAC : quelques occasions manquées**	**35**
6.1.1	Une mesure qui soutient… l'endettement : le PRTCE	**35**
6.1.2	Un manque à gagner au niveau du soutien communautaire : PARC passe à côté !	**35**
6.1.3	Une RAC à deux vitesses pour les professions priorisées PAFFARC	**36**
6.1.4	En bref : programme après programme, des problèmes qui demeurent	**36**
6.2	**Les mesures de formation, de requalification et de rehaussement des compétences : des voies d'aiguillage et de recyclage qui précarisent**	**36**
6.2.1	Les chômeur·euse·s pandémiques sous la loupe : qui sont les groupes ciblés ?	**36**
6.2.2	Quel programme pour qui ?	**37**
6.2.3	Un « Québec qui gagne » et des travailleur·euse·s qui… ?	**38**
6.2.4	Pour finir avec la formation : quelle est la valeur du « capital humain » ?	**40**
7.	**En guise de conclusion : trois constats**	**41**
7.1	**Le rôle de la RAC galvaudé par les politiques publiques**	**41**
7.2	**Les programmes de relance par la formation : des passeports pour la déqualification**	**41**
7.3	**La reconnaissance des diplômes étrangers des femmes immigrantes : un enjeu de discrimination systémique**	**43**
	Annexe 1 Conception et définition de la reconnaissance des acquis et des compétences dans la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue de 2002	**44**
	Annexe 2 Probabilité prédite de connaître une trajectoire de surqualification persistante selon certaines caractéristiques sélectionnées, Canada, 2006 et 2016	**46**

1

Liste des acronymes et abréviations

ACQ : Association de la construction du Québec

ADS + : Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle

AEC : Attestation d'études collégiales

ATF : Action travail des femmes

CAQ : Coalition Avenir Québec

CCQ : Commission de la construction du Québec

CHSLD : Centres d'hébergement de soins de longue durée

CIAFT : Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

CIQ : Conseil interprofessionnel du Québec

COUD : Programme de formations de courte durée

CPMT : Commission des partenaires du marché du travail

CSE : Conseil supérieur de l'éducation

CSN : Confédération des syndicats nationaux

DEC : Diplôme d'études collégiales

DEP : Diplôme d'études professionnelles

FCEI : Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

FPSS-CSQ : Fédération du personnel de soutien scolaire de la Centrale des syndicats du Québec

ICEA : Institut de coopération pour l'éducation des adultes

ISQ : Institut de la statistique du Québec

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

MES : Ministère de l'Enseignement supérieur

MIFI : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

MSSS : Ministère de la Santé et des Services sociaux

MTESS : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

OPQ : Office des professions du Québec

OTIMROEMQ : Ordre des technologues en imagerie médicale, en radio-oncologie et en électrophysiologie médicale du Québec

PAB : Préposé·e aux bénéficiaires

PACME : Programme actions concertées pour le maintien en emploi

PAEF : Programme d'accès à l'égalité des femmes

PAFFARC : Programme d'aide financière pour la formation d'appoint en reconnaissance des compétences

PARAF : Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation

PARC : Programme d'aide à la reconnaissance des compétences

PCRE : Prestation canadienne de retour à l'emploi

PCU : Prestation canadienne d'urgence

PEREC : Programme d'embauche pour la relance économique PFE : Professionnels formés à l'étranger

PRATIC : Programme pour la requalification et l'accompagnement en technologies de l'information et de la communication

PRTCE : Prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers
RAC : Reconnaissance des acquis et compétences

RAFIQ : Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées au Québec

RQAP : Régime québécois d'assurance parentale

SQEES-FTQ : Syndicat québécois des employées et employés de service – Fédération de travailleurs et travailleuses du Québec

TCRI : Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes

TI : Technologies de l'information

TIC : Technologies de l'information et des communications

2

Introduction

Les défis liés à la reconnaissance des diplômes étrangers constituent l'un des plus importants obstacles systémiques rencontrés par les personnes immigrantes lors de leur intégration au marché du travail québécois. Tout au long de leur parcours d'intégration, et en particulier au début de celui-ci, les personnes qui s'engagent dans une procédure de Reconnaissance des acquis et compétences (RAC) doivent en effet naviguer à travers un environnement peu adapté à leur réalité, souvent avec un soutien minimal. Il en résulte que bon nombre des personnes immigrantes sont contraintes à des emplois exigeant des compétences et des qualifications en deçà de celles détenues ; ces personnes font face à de la déqualification, laquelle se traduit généralement par une situation socio-économique désavantageuse.

Les conséquences de la déqualification professionnelle sont certes subies à la fois par les hommes et les femmes. Cependant, force est de constater que celles-ci sont plus importantes et persistantes pour les femmes. Comme les femmes nées ici, les femmes immigrantes font face à un marché de l'emploi marqué par des inégalités sexistes qui contribuent à les refouler dans les secteurs et statuts d'emploi les moins avantageux. Malgré un niveau d'éducation supérieur à la moyenne québécoise, les travailleuses issues de l'immigration gagnent, en moyenne, un salaire équivalent à 62 % de la moyenne des hommes nés au Canada.

Les difficultés que rencontrent les personnes diplômées à l'étranger – et particulièrement les femmes – ont fait l'objet de multiples recherches et de dénonciations, portées notamment par des organismes de défense des droits comme Action travail des femmes (ATF), l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICEA), le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), le Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ), la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI). Les constats portés par ces organisations font écho à de multiples recherches académiques et de rapports gouvernementaux.

Depuis le début de la pandémie de la COVID-19, le gouvernement québécois a, dans l'urgence, déployé un ensemble de mesures et de programmes conçus pour juguler la « pénurie de main-d'œuvre », particulièrement dans les secteurs dits « essentiels » (soins et services de santé, éducation, garde d'enfants) et dans ceux dits « prioritaires » (génie, technologies de l'information et construction). Pour élargir le bassin de main-d'œuvre disponible et qualifiée pour ces emplois, ces programmes se sont principalement attachés à aiguiller les travailleur·euse·s vers ces secteurs, soit par le biais de programmes de formation, soit en ayant recours à une immigration ciblée.

L'étude de ces programmes permet de dresser trois constats. D'abord, force est de constater la relative absence d'une réflexion de fond entourant les mécanismes de RAC et les obstacles que ceux-ci posent aux personnes immigrantes formées à l'étranger. On remarque plutôt que les programmes gouvernementaux ont soit omis, soit instrumentalisé la RAC à des fins d'accélération de parcours de formation et de renflouement du bassin de main-d'œuvre. Ensuite, et ceci découle de ce premier constat, il apparaît qu'en l'absence de moyens structurants visant à redresser les lacunes moult fois décriées au niveau de la RAC, les programmes de (re)formation qui ont été déployés par le gouvernement – menant pour la plupart vers des emplois marqués par le sceau de la précarité – se sont posés en concurrence des démarches de RAC pour les personnes cherchant à améliorer leur situation socioprofessionnelle, dont, au premier chef, les femmes immigrantes. Tel que le met enfin en évidence cette étude, les effets croisés de ces mesures se posent en effet en creux des mécanismes de précarisation et de ségrégation du marché du travail qui participent à la ghettoïsation des femmes dans les métiers du *care* au bas de l'échelle. Ainsi, plutôt que de soutenir les femmes immigrantes dans leur accès à des emplois qui correspondent à leurs aspirations et à leurs compétences, les programmes et mesures de relance économique ont plutôt cherché à exploiter les vulnérabilités cumulées par les femmes immigrantes sur le marché du travail afin de répondre de manière ponctuelle et ciblée aux difficultés de recrutement et de rétention rencontrées par les entreprises de ces secteurs.

Le contexte économique actuel et l'engouement certain pour la mise en place de nouveaux programmes et mesures offrent la possibilité au gouvernement québécois d'agir afin de corriger les obstacles que rencontrent les femmes immigrantes dans leurs parcours d'intégration sur le marché du travail. Il apparaît en ce sens urgent que des dispositions législatives de RAC, telles que définies dans la *Politique gouvernementale d'éducation aux adultes et à la formation continue*, soient prises afin d'agir sur les obstacles systémiques qui cantonnent les femmes immigrantes dans les emplois précaires et faiblement rémunérés.

Ce rapport d'étude est structuré en quatre parties. Dans un premier temps, après un retour sur la politique migratoire du Québec, nous dressons un portrait général de la situation sociale et professionnelle des femmes immigrantes, ce qui nous permet de mettre en lumière le phénomène de déqualification. La seconde section énonce les grandes lignes autour desquelles se structurent la RAC et son cadre actuel. Disposant de ces éléments de contexte, la troisième section fait état de l'évolution de la politique de main-d'œuvre depuis le début de la pandémie de la COVID-19, particulièrement dans la foulée de la relance économique dans le cadre de laquelle une série de programmes de formation, de requalification et de rehaussement des compétences a été déployée. Enfin, la quatrième partie est consacrée à l'analyse de ces programmes et de leur relation avec la problématique de la reconnaissance des diplômes étrangers des femmes immigrantes.

3

Le problème de la déqualification professionnelle des femmes immigrantes au Québec

3.1 Politique migratoire

En 1975, le Québec a acquis une plus importante autonomie dans sa politique d'immigration avec la signature de l'entente Andras-Bienvenue, laquelle reconnaît le pouvoir de la province sur le plan de la sélection de son immigration. L'entente se distingue alors par la mise en place de critères de sélection d'ordre sociodémographique qui visent la promotion de la langue française. L'Accord Canada-Québec[1], signé en 1991, est une nouvelle entente qui permet à la province de gérer les programmes d'intégration socio-économique et linguistique des personnes immigrantes. Cet accord inclut une exception formelle qui autorise le Québec à sélectionner une catégorie importante de son bassin migratoire : celle de l'immigration économique. Le gouvernement du Canada continue donc à avoir l'autorité dans la sélection des autres catégories, notamment la catégorie du regroupement familial et la catégorie de l'immigration humanitaire.

L'évolution de la politique d'immigration du Québec peut être résumée comme suit[2] :

- 1968 – Le Québec se dote d'un ministère de l'immigration.
- 1971 – Premier Accord Canada-Québec (Lang-Cloutier) : Le Québec peut être représenté dans les ambassades canadiennes et peut faire de la représentation-conseil à l'étranger.
- 1975 – L'entente Andras-Bienvenue donne au Québec un rôle dans la sélection : le Québec peut faire des entrevues et émettre des recommandations aux agents de visa.
- 1978 – L'entente Cullen-Couture donne une voix au Québec en matière de sélection à l'étranger : le Québec peut définir ses propres critères.
- 1991 – L'accord s'appuie sur les engagements précédents et donne pour la première fois au Québec un rôle en matière de sélection sur place.

3.2 Portrait général de la situation sociale et professionnelle des travailleuses immigrantes

3.2.1 Portrait sociodémographique

Le tableau 1 présente la répartition des personnes immigrantes au Québec selon la catégorie d'admission et selon le sexe en 2016. Les données du recensement de 2016 indiquent que 38,1 % des femmes immigrantes sur le marché du travail au Québec étaient issues de la catégorie des immigrants économiques, une proportion légèrement moindre que celle des hommes issus de la même catégorie (42,6 %). La proportion de femmes parrainées est supérieure à celle des hommes de près de 7 points de pourcentage (25,2 % contre 17,8 %). De plus, il y avait davantage d'hommes admis en tant que réfugiés et résidents non permanents.

Tableau 1
Répartition en pourcentage (%) des immigrant·e·s selon la catégorie d'admission et le sexe, au Québec, en 2016

Catégorie d'admission	Hommes (%)	Femmes (%)
Immigrants admis avant 1980	18,9	18,8
Résidents non permanents	7,6	6,4
Immigrants économiques	**42,6**	**38,1**
Immigrants parrainés	17,8	25,2
Réfugiés	13,1	11,5
Total	100	100

Source : Recensement, 2016

Les données produites par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) (tableau 2) indiquent pour leur part que le pourcentage des immigrants économiques a augmenté en 2020. La proportion des hommes admis dans la catégorie économique de l'immigration demeure néanmoins supérieure à celle des femmes : plus de la moitié (54 %) des hommes ont été admis en tant qu'immigrant économique au Québec, et la proportion des femmes admises dans la même catégorie au Québec représentait 48 %, soit un écart de près de 6 points de pourcentage.

1 Gouvernement du Canada (1991) « Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains », Gouvernement du Canada. En ligne <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/mandat/politiques-directives-operationnelles-ententes-accords/ententes/federaux-provinciaux/quebec/accord-canada-quebec-relatif-immigration-admission-temporaire-aubains.html>

2 Tiré de Joyal, R. (1994) « L'ABC de l'accord Canada-Québec », Gouvernement du Canada. En ligne <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/mandat/politiques-directives-operationnelles-ententes-accords/ententes/federaux-provinciaux/quebec/abc-accord-canada-quebec.html>

Tableau 2
Répartition en pourcentage (%) des immigrant·e·s selon la catégorie d'admission et le sexe, au Québec, en 2020

Catégorie d'admission	Hommes (%)	Femmes (%)
Autres immigrants	1,8	2,0
Immigrants économiques	**53,9**	**48,0**
Immigrants parrainés	26,6	35,0
Réfugiés	17,7	16,0
Total	100	100

Source : MIFI, 2022

Entre 2016 et 2020, on constate enfin une diminution de 14 points de pourcentage de la proportion des personnes immigrantes admises qui faisaient partie de la catégorie des travailleurs qualifiés[3]. En 2020, 11 % des femmes admises dans la catégorie des immigrants économiques faisaient partie de la catégorie des travailleurs qualifiés, alors que cette proportion atteignait près de 25 % en 2016 (graphique 1). La réduction importante entre 2019 et 2020 peut être attribuée à la pandémie de la COVID-19.

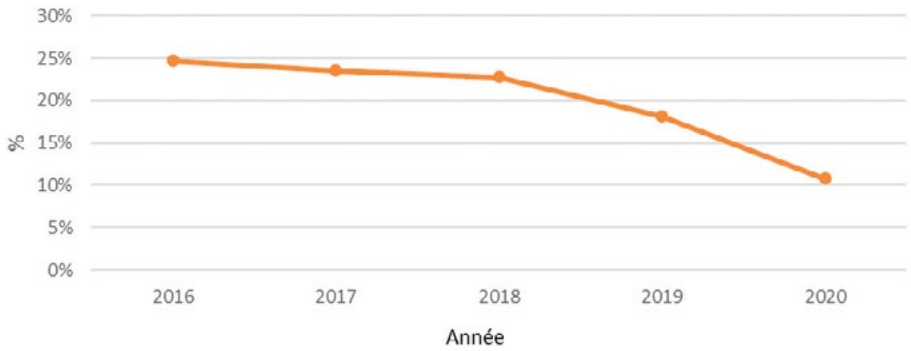
Les immigrant·e·s admis·e·s par l'entremise du programme des travailleurs qualifiés ont généralement une bonne connaissance du français ou de l'anglais, puisque la maîtrise de l'une des deux langues officielles fait partie des critères de sélection[4]. En ce qui concerne les femmes immigrantes plus particulièrement, on constate que la majorité d'entre elles (70,5 %) parlent le français, et qu'une forte proportion (41,5 %) parle aussi l'anglais. Seulement 12,4 % des femmes admises par le programme des travailleurs qualifiés ne peuvent pas s'exprimer dans l'une ou l'autre des langues officielles (graphique 2). La plus forte proportion des femmes qui immigrent à titre de travailleuse qualifiée ont entre 25 et 34 ans (graphique 3).

3.2.1 Situation d'emploi

En 2016, les femmes immigrantes provenant de la catégorie économique de l'immigration possédaient majoritairement un baccalauréat (41 %) ou une maîtrise (17 %) avant d'entrer au Québec (tableau 3). Par contre, la non-reconnaissance de ces diplômes peut expliquer que les femmes immigrantes sont nombreuses à fréquenter un établissement scolaire québécois pour l'obtention d'un diplôme de niveau équivalent ou inférieur à celui qu'elles détiennent déjà, et qu'elles ont obtenu à l'étranger. Par exemple, 39,0 % des femmes immigrantes de la catégorie économique qui fréquentent un cégep ou une école technique ou de métiers sont dotées d'un diplôme de baccalauréat qu'elles ont acquis à l'extérieur du Canada, et 14,9 % d'une maîtrise.

Les hommes immigrants provenant de la catégorie économique de l'immigration possédaient également en majorité un diplôme de baccalauréat (36 %) ou de maîtrise (18 %) avant d'entrer au Québec (tableau 4). Comme les femmes, les hommes immigrants diplômés à l'étranger sont aussi fortement présents dans les établissements scolaires. Comparativement aux femmes, les hommes avec un baccalauréat ou une maîtrise fréquentaient davantage un cégep. Les proportions d'hommes et de femmes fréquentant une université étaient sensiblement les mêmes.

Graphique 1
Proportion des femmes admises dans la catégorie des travailleurs qualifiés au Québec entre 2016 et 2020

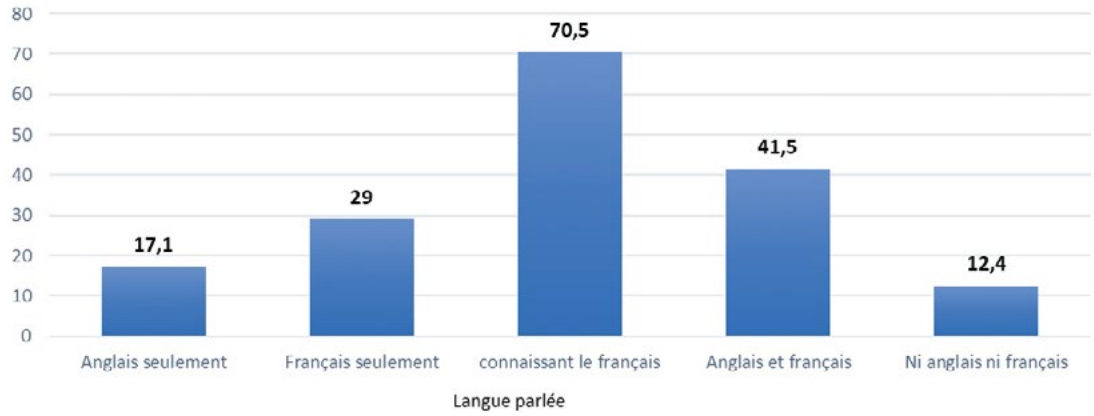


Source : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, Direction de la recherche, de la statistique et de la veille

3 Bélanger, G. (2022) Portrait de l'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration, Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). En ligne : <http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_categories_2016-2020.pdf>

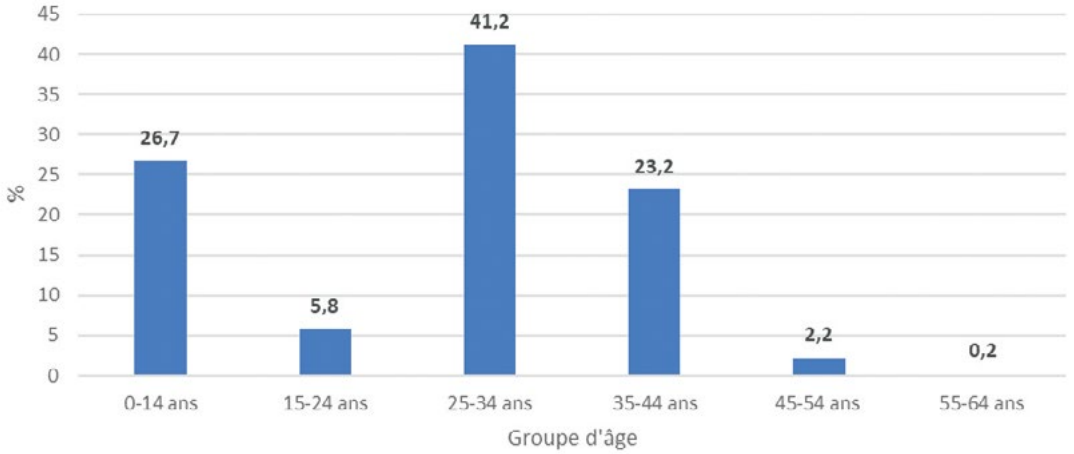
4 Vang, Z. M., Sigouin, J., Flenon, A. et Gagnon, A. (2017) « Are immigrants healthier than native-born Canadians? A systematic review of the healthy immigrant effect in Canada », Ethnicity & Health, 22(3), p. 209-241.

Graphique 2
Proportion des femmes immigrantes admises dans le programme des travailleurs qualifiés, selon la langue parlée, au Québec, en 2020



Source : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, Direction de la recherche, de la statistique et de la veille

Graphique 3
Proportion des immigrantes provenant du programme des travailleurs qualifiées, selon l'âge, au Québec, en 2020



Source : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, Direction de la recherche, de la statistique et de la veille

Tableau 3
Pourcentage (%) des femmes de la catégorie des immigrants économiques ayant obtenu un diplôme à l'extérieur du Canada et fréquentant une université ou un cégep ou une école technique ou de métier reconnu au Québec, en 2016

	Plus au niveau de la scolarité obtenue à l'extérieur du Canada (%)	Fréquentation d'une université (%)	Fréquentation d'un cégep ou d'une école technique ou de métier (%)
Aucun certificat, diplôme ou grade	0	0	0
Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence	0	0	0
Certificat ou diplôme d'une école de métiers autre qu'apprenti	4,2	0,8	2,9
Certificat d'apprenti(e) ou Certificat de qualification	1,5	0	1,7
Programme d'une durée d'au moins trois mois, mais inférieure	1,2	0	2,9
Programme d'une durée d'un à deux ans	4,7	2,3	4,1
Programme d'une durée de plus de deux ans	8,2	5	9,1
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	8,5	9,3	13,3
Baccalauréat	**40,6**	**38,4**	**39**
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	7,6	7,8	7,9
Diplôme en médecine, en médecine dentaire, en médecine vétérinaire	1,6	1,2	2,1
Maîtrise	**17,2**	**28,7**	**14,9**
Doctorat acquis	2,6	2,7	0,0
Non disponible	2,1	3,9	2,1
Total	100	100	100

Source : Recensement, 2016

Tableau 4
Pourcentage (%) des hommes de la catégorie des immigrants économiques ayant obtenu un diplôme à l'extérieur du Canada et fréquentant une université ou un cégep ou une école technique ou de métier reconnu au Québec, en 2016

	Plus au niveau de la scolarité obtenue à l'extérieur du Canada (%)	Fréquentation d'une université (%)	Fréquentation d'un cégep ou d'une école technique ou de métier (%)
Aucun certificat, diplôme ou grade	0	0	0
Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence	0	0	0
Certificat ou diplôme d'une école de métiers autre qu'apprenti	6,1	1	6,9
Certificat d'apprenti(e) ou Certificat de qualification	2	0,5	0,9
Programme d'une durée d'au moins trois mois, mais inférieure	1	0,5	2,8
Programme d'une durée d'un à deux ans	4,7	3,3	2,3
Programme d'une durée de plus de deux ans	8	5,2	9,6
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	7,6	3,8	6
Baccalauréat	**35,6**	**38,6**	**41,3**
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	8,4	8,6	10,6
Diplôme en médecine, en médecine dentaire, en médecine vétérinaire	1,6	1	1,4
Maîtrise	**18,3**	**29**	**15,6**
Doctorat acquis	5	6,2	0,9
Non disponible	1,8	2,4	1,8
Total	100	100	100

Source : Recensement, 2016

Selon leur sexe, les personnes immigrantes sont surreprésentées dans certains emplois. Selon la Classification nationale des professions (CNP), les femmes immigrantes issues de la catégorie économique occupent principalement au Québec, en 2016, des emplois dans les catégories professionnelles B (affaires, finances et administration), E (sciences sociales, enseignement et administration publique) et G (ventes et services). Elles sont particulièrement sous-représentées dans les emplois de catégorie H (Métiers, transport et machinerie) et I (professions propres au secteur primaire) (tableau 5). Les hommes occupent principalement des postes dans les secteurs de classes C (sciences naturelles et appliquées et professions apparentées), G (ventes et services) et H (métiers, transport et machinerie) (tableau 6).

Tableau 5
Pourcentage (%) des femmes dans la catégorie des immigrants économiques selon la catégorie professionnelle (CNP 2016), au Québec, en 2016

Catégories professionnelles	Pourcentage (%)
A Gestion	6,6
B Affaires, finance et administration	**21,5**
C Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	5,4
D Secteur de la santé	11,9
E Sciences sociales, enseignement, administration publique	**20**
F Arts, culture, sports et loisirs	3,7
G Ventes et services	**21,1**
H Métiers, transport et machinerie	0,3
I Professions propres au secteur primaire	0
J Transformation, fabrication et services d'utilité publique	3,1
Non disponible	6,3
Total	100

Source : Recensement, 2016

Tableau 6
Pourcentage (%) des hommes dans la catégorie des immigrants économiques selon la catégorie professionnelle (CNP 2016), au Québec, en 2016

Catégories professionnelles	Pourcentage (%)
A Gestion	10,8
B Affaires, finance et administration	10,9
C Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	**19,4**
D Secteur de la santé	3,2
E Sciences sociales, enseignement, administration publique	7
F Arts, culture, sports et loisirs	3
G Ventes et services	**20,5**
H Métiers, transport et machinerie	**13,6**
I Professions propres au secteur primaire	0,3
J Transformation, fabrication et services d'utilité publique	5,2
Non disponible	5,9
Total	100

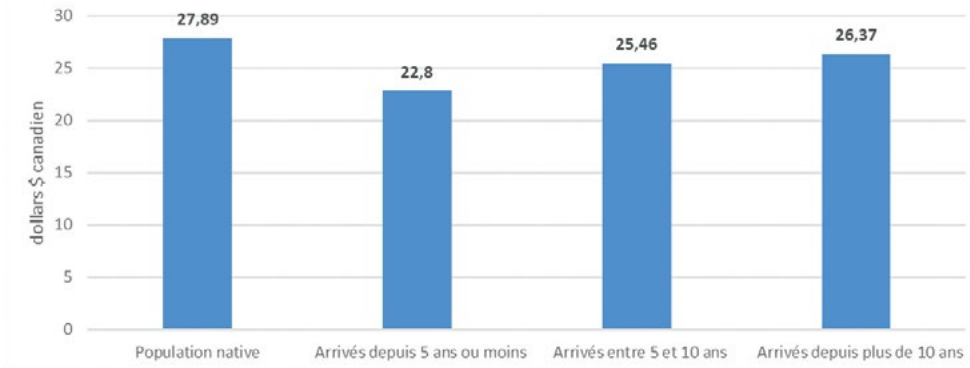
Source : Recensement, 2016

Les dernières données du recensement démontrent que, comparativement à la population canadienne de naissance, les femmes immigrantes étaient moins rémunérées en moyenne que les femmes nées ici (graphiques 4 et 5). L'écart est particulièrement important entre les femmes nées ici et celles résidant au Québec depuis moins de 5 ans (rémunération horaire moyenne d'environ 23 $ et un revenu hebdomadaire de 778 $) et tend à s'amenuiser progressivement dans le temps, sans jamais toutefois s'annuler complètement. Il en est de même pour les hommes immigrants, bien que leur salaire horaire et hebdomadaire soit en moyenne supérieur à celui des femmes[5].

Enfin, il convient de noter que les femmes immigrantes sont proportionnellement plus nombreuses à occuper des postes à temps plein, indépendamment de la durée de résidence, qu'à temps partiel (graphique 6). Les hommes immigrants occupent pour leur part en majorité des emplois à temps plein. Cependant, la proportion d'hommes qui occupent un emploi à temps partiel est inférieure à celle des femmes, peu importe la durée de résidence[6]. En somme, on constate que les femmes immigrantes ont accès à un revenu moindre que la population née au Canada, et ce, en dépit des hauts diplômes qu'elles détiennent en général. Ceci s'explique en partie parce qu'elles sont surreprésentées dans les secteurs dits féminisés, historiquement associés à un salaire moindre, et par le fait qu'elles sont davantage susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel[7].

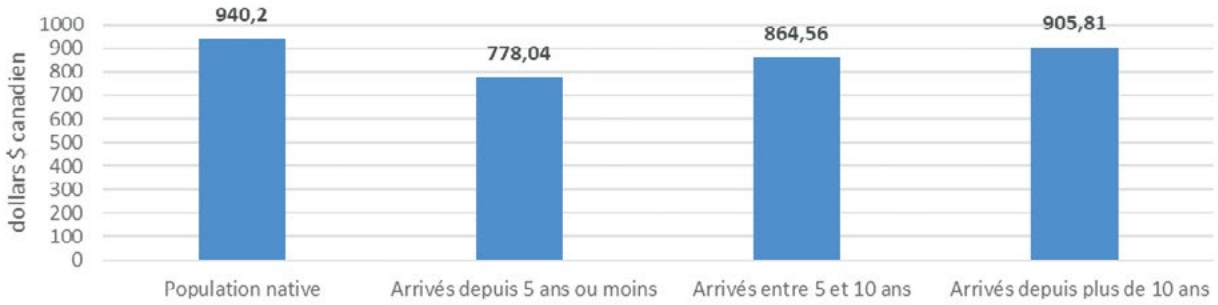
Le graphique 7 fait état de quelques données concernant les taux d'activité et de chômage de la population au Québec. En 2019, le taux d'activité pour l'ensemble de la population immigrante était de 85,1 %,

Graphique 4
Rémunération horaire moyenne des femmes immigrantes, selon la durée de résidence, au Québec en 2021



Source : Statistique Canada (SC), Enquête sur la population active, 2021, adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ)

Graphique 5
Rémunération hebdomadaire des femmes immigrantes, selon la durée de résidence, au Québec, en 2021



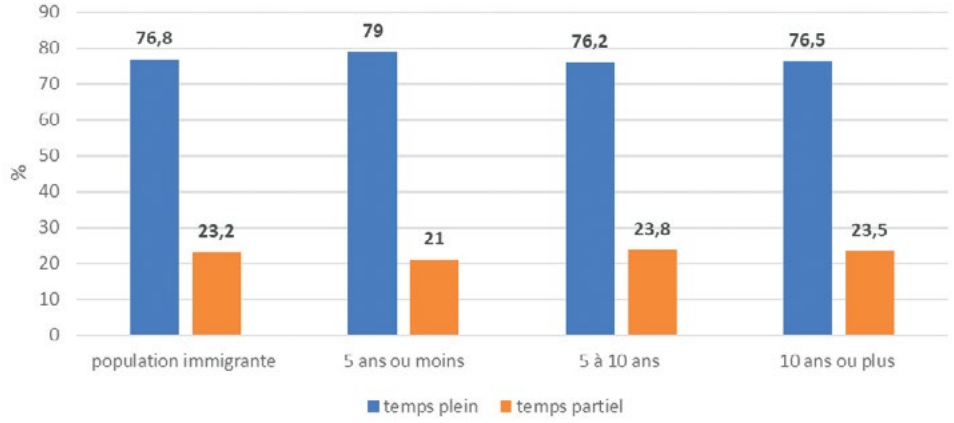
Source : Statistique Canada (SC), Enquête sur la population active, 2021, adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ)

5 Chopov, S., Chouchane, A. Fakhoury, L. et Lemay, D. (2021) *Les personnes immigrantes et le marché du travail québécois, 2019*, Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'intégration (MIFI). En Ligne <http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/ImmigrantsMarcheTravail2019.pdf>

6 *Ibid.*

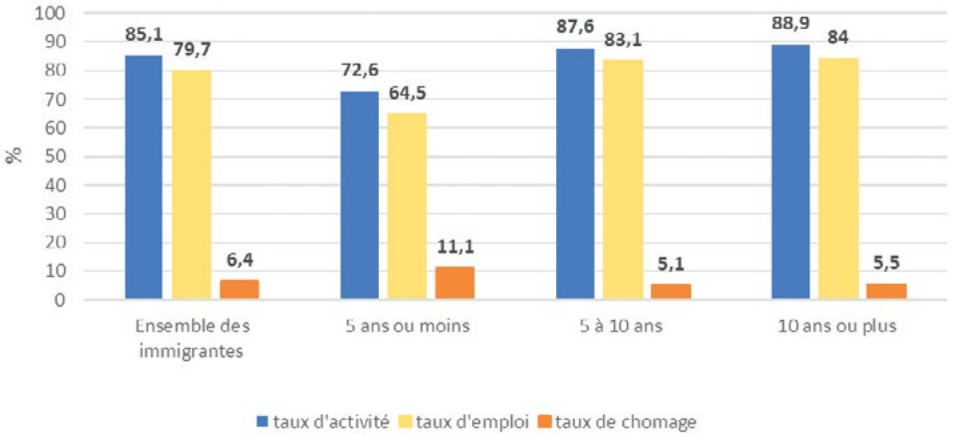
7 De Sève, M. et Carter, M. (1980) « Les inégalités salariales entre les travailleurs des deux sexes : effet de qualification ou effet de statut? », *Recherches sociographiques*, *21*(3), p. 253-282.

Graphique 6
Répartition des femmes immigrantes de 15 ans et plus, selon la durée de résidence et le statut en emploi, au Québec, en 2019



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilations spéciales, ministère de l'immigration, et de la franscisation

Graphique 7
Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage, des immigrantes de 25 à 44 ans, au Québec, en 2019



Source Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilations spéciales, ministère de l'immigration, et de la franscisation

mais il était plus élevé au sein de la population immigrante arrivée depuis plus de dix ans. Les immigrantes résidant au Québec depuis moins de cinq ans forment le groupe ayant le taux d'activité le plus faible. Leur taux d'emploi, aux alentours de 65 %, est également le plus faible. À l'inverse, le taux de chômage était deux fois plus élevé dans cette catégorie que dans celle de leurs homologues résidant au Québec depuis une période qui se situe entre cinq et dix ans ou plus de dix ans. Ces résultats reflètent les difficultés d'intégration et de participation à la société des immigrants de 25 à 54 ans qui ont récemment immigré au Québec. Les taux d'emploi et d'activité sont plus importants pour les hommes immigrants que pour les femmes immigrantes[8], qui, pour leur part, font face à des difficultés supplémentaires et des inégalités de genre dans l'accès à l'emploi.

3.3 La déqualification : au cœur de la discrimination systémique des femmes immigrantes sur le marché du travail

3.3.1 Surqualification ou déqualification ?

Le taux de surqualification utilisé par les organismes gouvernementaux représente la proportion de personnes occupant un emploi qui n'est pas à la hauteur de leurs compétences. Nous lui préférons le terme « déqualification », qui désigne le fait qu'une personne possédant un diplôme occupe un poste exigeant un niveau de qualification inférieur à

8 *Op. cit.*, Chopov, S., Chouchane, A. Fakhoury, L. et Lemay, D. (2021).

celui de son diplôme[9]. Ce terme est préférable à celui de surqualification, qui sous-entend pour sa part que les travailleur·euse·s seraient simplement « trop » qualifié·e·s pour leur poste, sans mettre l'accent sur les effets socio-économiques qui en découlent.

La déqualification professionnelle a d'importantes conséquences sur la vie des personnes qui en sont touchées du fait de ses impacts régressifs sur le salaire. Par exemple, un·e biologiste de formation pourrait prétendre à un salaire horaire de 36 $/heure[10]. Or, si ses compétences et diplômes ne sont reconnus qu'à hauteur de celles d'un·e technicien·ne en biologie, cette personne ne pourra prétendre qu'à un salaire de 27,88 $/heure[11]. Si ses compétences ne sont aucunement reconnues et qu'elle est contrainte de travailler au salaire minimum, elle prétendra à un salaire de 14,25 $/heure, soit près de deux fois moins qu'un salaire de biologiste. La précarité économique qui découle de cette déqualification a des impacts particuliers pour les femmes du fait qu'elle contribue à accroître leur dépendance financière et donc décisionnelle au sein de leur famille, si elles doivent compter sur le salaire d'un conjoint, par exemple. Tel que l'a aussi mis en lumière la recherche-action menée par ATF, la déqualification professionnelle et ses conséquences économiques a enfin des effets en série sur la santé, le bien-être et le sentiment d'intégration et d'accomplissement des femmes immigrantes[12].

3.3.2 Qui sont les personnes les plus touchées par la déqualification ?[13]

Selon les dernières données du MIFI, la déqualification demeure un phénomène répandu au Québec ; 30,1 % des personnes de 25 à 54 ans titulaires d'un diplôme universitaire sont considérées déqualifiées par rapport à l'emploi qu'elles occupent[14]. Les secteurs d'activité où l'on observe le plus de cas de déqualification sont les secteurs de la fabrication, des services d'utilité publique, ainsi que le transport, la machinerie et la vente. La probabilité de déqualification diminue de surcroît à mesure que le grade du dernier diplôme obtenu s'élève.

La déqualification professionnelle est cependant un phénomène qui concerne bien davantage les personnes immigrantes que les non-immigrantes, et plus particulièrement les immigrant·e·s récent·e·s. En effet, des données récentes indiquent que le taux de déqualification est deux fois plus élevé chez les personnes ayant immigré au Canada dans les cinq dernières années par rapport à la population née au Québec[15]. La déqualification est d'ailleurs plus prononcée chez les femmes immigrantes (45,2 %) que chez les hommes immigrants (42,3 %) du fait de la non-reconnaissance de leur diplôme, mais également des inégalités vécues en tant que femmes sur le marché de l'emploi[16].

Les personnes immigrantes qui sont diplômées d'Amérique du Sud, d'Afrique du Nord et d'Asie du Sud et du Sud-Est sont les plus susceptibles d'être touchées par la déqualification. Le taux de déqualification des personnes titulaires de diplômes de ces pays est d'ailleurs en augmentation (à titre d'exemple celui des diplômé·e·s d'Amérique du Sud est passé de 45 % à 50,9 % entre 2001 et 2006). Plusieurs raisons concourent à ce phénomène, dont la différence d'organisation du système scolaire entre les pays, la langue d'obtention du diplôme et la probabilité d'appartenir à une minorité visible[17]. Ainsi, être titulaire d'un diplôme obtenu au sein de systèmes universitaires similaires au système canadien, au sein du Commonwealth, notamment au Royaume-Uni, Australie, mais aussi aux États-Unis, permet une reconnaissance facilitée des diplômes. En revanche, les personnes qui ont été formées à l'intérieur de systèmes universitaires francophones ont davantage de difficultés à faire reconnaître leurs diplômes, à l'exception de la France en raison des accords de reconnaissance mutuelle. Aussi, les diplômé·e·s de pays qui ne sont ni francophones ni anglophones se voient reconnaître plus difficilement leurs diplômes que les autres. Enfin, les difficultés d'intégration au marché du travail canadien sont accrues par le fait d'appartenir à une minorité visible, réduisant du même coup les chances de ces personnes d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification et augmentant celles de faire face à la déqualification.

La déqualification est non seulement problématique parce qu'elle signifie que les personnes qui sont touchées ne sont pas à même d'exercer les professions pour lesquelles elles sont qualifiées (avec ses effets économiques, en outre psychologiques), mais aussi parce qu'elle s'inscrit souvent – et c'est particulièrement le cas des personnes immigrantes – dans une trajectoire de déqualification persistante. Cette dernière est fortement associée à de plus grands risques de vivre des épisodes de chômage et à une rémunération moindre[18]. Chez les 25 à 54 ans, le taux de déqualification des femmes immigrantes, même après dix ans, reste ainsi très supérieur à celui des femmes nées au Canada (39,8 % contre 31,3 %) (graphique 8)[19].

9 Chicha M-T. (2012) « Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal ». *Canadian Journal of Women and the Law, 24*(1), p. 82-113.

10 Il s'agit du salaire horaire médian calculé à partir de la moyenne des salaires de 2020 à 2022 par le gouvernement du Québec. Voir « Biologistes », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/emploi/metiers-professions/explorer-metiers-professions/2121-biologistes>

11 Il s'agit du salaire horaire médian calculé à partir de la moyenne des salaires de 2020 à 2022 par le gouvernement du Québec. Voir « Technologues et techniciens/techniciennes en biologie », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/emploi/metiers-professions/explorer-metiers-professions/2221-technologues-et-techniciens-techniciennes-en-biologie>

12 Belhassen-Maalaoui, A. (2009) La reconnaissance des diplômes et des compétences : difficultés et impacts chez les femmes immigrantes, Action travail des femmes (ATF). En ligne <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4027433>

13 Pour une synthèse détaillée, voir Annexe 2 Probabilité prédite de connaître une trajectoire de surqualification persistante selon certaines caractéristiques sélectionnées.

14 *Op. cit.,* Chopov, S., Chouchane, A. Fakhoury, L. et Lemay, D. (2021).

15 Cornelissen, L. et Turcotte, M. (2020) « La persistance de la surqualification en emploi des immigrants et des non-immigrants », *Regards sur la société canadienne*, Statistique Canada. En ligne <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00004-fra.htm>

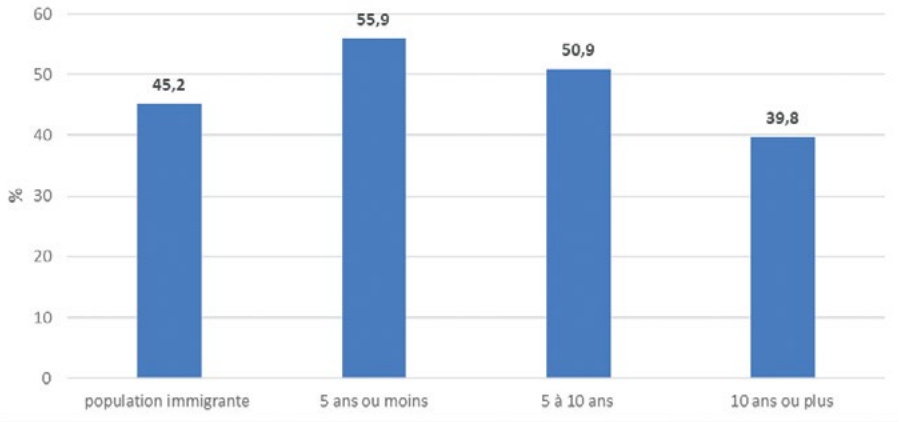
16 *Op. cit.,* Chicha, M-T. (2012).

17 Houle, R. et Yssaad, L. (2010). « Reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail acquis à l'étranger des nouveaux immigrants », *Perspectives*, Statistiques Canada, no 75-001-X. En ligne <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2010109/article/11342-fra.htm>

18 *Op. cit.,* Cornelissen, L. et Turcotte, M. (2020).

19 *Op. cit.,* Chopov, S., Chouchane, A. Fakhoury, L. et Lemay, D. (2021).

Graphique 8
Taux de surqualification des femmes immigrantes de 25-54 ans, selon la durée de résidence, au Québec, en 2019



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilations spéciales, ministère de l'immigration, et de la franscisation

3.3.3 Déqualification et discrimination systémique : deux phénomènes apparentés

Les personnes immigrantes constituent le groupe le plus à même de subir la précarité économique et la précarité de l'emploi, ce qui se répercute sur leurs conditions de vie. En guise d'illustration, le revenu médian des femmes immigrantes en 2017 ne représentait, en moyenne, que 82 % de celui des femmes non immigrantes, 80 % de celui des hommes immigrants, et 62 % de celui des hommes non immigrants. Ces inégalités de revenu sont patentes de la discrimination systémique à laquelle font face les femmes immigrantes sur le marché du travail québécois. La déqualification professionnelle causée par la non-reconnaissance de leurs diplômes est au cœur de ce problème.

La déqualification professionnelle a aussi des effets en série pour nombre de femmes immigrantes du fait qu'elles sont plus susceptibles de détenir le statut d'accompagnatrice d'un requérant principal[20], accentuant du même coup leur dépendance envers leur conjoint. Les inégalités auxquelles elles font face sur le marché du travail sont en ce sens susceptibles d'aggraver leur vulnérabilité au sein de leur ménage. Les défis de conciliation travail-famille-études sont pour leur part d'autant plus grands pour les femmes immigrantes qui ont des enfants ou proches à charge. Ces dernières sont en effet moins susceptibles de pouvoir compter sur la proximité de leur réseau familial, ce qui restreint leurs possibilités sur le marché du travail ou leur capacité à poursuivre des études. Ceci est d'autant plus déterminant lorsque leurs diplômes ne sont pas pleinement reconnus (voire pas du tout), et qu'un retour sur les bancs d'école, avec les frais qui se voient engagés, apparaît nécessaire pour prétendre à un emploi de qualité.

QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE ?

En 1987, la Cour suprême a reconnu la discrimination systémique en emploi comme suit :

La discrimination qui résulte simplement de l'application des méthodes établies de recrutement, d'embauche et de promotion, dont ni l'une ni l'autre n'a été nécessairement conçue pour promouvoir la discrimination. La discrimination est alors renforcée par l'exclusion même du groupe désavantagé, du fait que l'exclusion favorise la conviction tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du groupe, qu'elle résulte de forces « naturelles », par exemple, que les femmes « ne peuvent tout simplement pas faire le travail[21] ».

Même si les procédures de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) n'ont pas été conçues spécifiquement pour être en défaveur des femmes immigrantes, ATF considère que l'incapacité de la RAC à neutraliser la déqualification que rencontrent les femmes détentrices d'un diplôme obtenu à l'étranger constitue l'un des rouages importants de la discrimination qu'elles rencontrent sur le marché du travail québécois. En ce sens, les procédures de RAC – dans leur état actuel – portent atteinte, selon ATF, au droit à l'égalité des femmes immigrantes en raison de leurs effets inégaux et persistants sur leur capacité d'accéder aux emplois auxquels elles devraient pouvoir prétendre.

20 Hudon, T. (2015) « Les femmes immigrantes », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, Statistique Canada, no 89-503-X. En ligne <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14217-fra.htm#a2>

21 Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada, Cour suprême du Canada, 1987. En ligne <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/6280/index.do>

4

La reconnaissance des acquis et compétences (RAC) : quelques balises

4.1 La Politique d'éducation des adultes et de formation continue du ministère de l'Éducation[22]

Dès 1975, le Conseil supérieur de l'éducation (CSE) dépose un avis au ministère de l'Éducation indiquant le besoin de développer un système de reconnaissance des expériences « hors école », de manière à favoriser l'accès des adultes au système d'éducation. Les fondements de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) sont alors posés, reposant sur les principes d'accessibilité, de diversité des lieux et des façons d'apprendre.

Après plusieurs avancées et freins au cours des années 1980 et 1990, un nouvel avis du CSE, déposé en 2000 et intitulé *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale*[23], constitue un nouvel élan. Deux ans plus tard, en 2002, le Québec adopte ainsi la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, laquelle est accompagnée d'un *Plan d'action* comprenant quatre grandes orientations, dont la « valorisation des acquis et des compétences des adultes par une reconnaissance officielle[24] ». Cette politique est une application du droit international : le Québec, à l'instar des autres provinces et territoires canadiens, a ratifié la *Convention de Lisbonne sur la reconnaissance*, devenue juridiquement contraignante en vertu du droit international, le 1er août 2018. Cette convention engage la responsabilité des pays quant aux principes et aux mécanismes de reconnaissance des diplômes d'études, ainsi que de collecte et de diffusion des renseignements sur les systèmes d'éducation.

La *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* pose trois postulats en matière de RAC[25] :

- Une personne a droit à la reconnaissance formelle des acquis et des compétences qui correspondent à des éléments de formation qualifiante, dès lors qu'elle fournit la preuve qu'elle les possède.
- Une personne n'a pas à refaire dans un contexte scolaire formel des apprentissages qu'elle a déjà réalisés dans d'autres lieux selon d'autres modalités.
- Une personne ne devrait pas être tenue de faire reconnaître à nouveau des compétences ou des acquis qui ont été évalués avec rigueur et sanctionnés par un système officiel.

Comme indiqué dans le Cadre général et technique de référence de 2005, ceci suppose une série de principes qui en découleront en tant que corollaire, dont[26] :

- Tout système de reconnaissance des acquis et des compétences doit viser la transparence.
- Les activités d'évaluation à mettre en place aux fins de la reconnaissance des acquis et des compétences doivent être rigoureuses, fiables et assorties de modalités d'évaluation adaptées à la nature extrascolaire et au caractère généralement expérientiel des apprentissages réalisés par la personne.
- Les encadrements réglementaires et les modalités d'organisation dans les différents réseaux officiels, dont celui de l'éducation, doivent créer les conditions favorables à la prise en compte des principes à la base de la reconnaissance des acquis et des compétences.

Depuis l'adoption de cette politique, le ministère de l'Éducation a réaffirmé sans ambiguïté la nécessité de cette orientation et sa volonté de faire de la RAC une voie de qualification fiable, accessible et reconnue[27]. Cette dernière est en outre explicite quant à la nécessité d'améliorer l'accès à la RAC pour personnes immigrantes, « pour qui l'intégration sociale et professionnelle passe par la reconnaissance pleine et entière de leurs acquis et de leurs compétences, tant par les instances d'éducation que par les ordres professionnels et les milieux de travail.[28] »

22 Pour un historique plus détaillé de la RAC au Québec, voir Ministère de l'Enseignement supérieur (2021) « Bref historique de la reconnaissance des acquis et des compétences au Québec », *Reconnaissance des acquis et des compétences en formation collégiale technique Cadre général Cadre technique*, Gouvernement du Québec, p. 11-16. En ligne <http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/enseignement-superieur/collegial/Cadre-general-RAC-coll-tech.pdf>

23 Gobeil, I. (2000) *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale*, Avis au ministre de l'Éducation, Conseil supérieur de l'éducation. En ligne <https://www.cse.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2020/01/50-0433-AV-reconnaissance-acquis-responsabilite-politique-sociale.pdf>

24 Parmi les actions mises en œuvre, soulignons la formation d'un comité interministériel « de façon à assurer la cohérence et l'intensification des actions visant la reconnaissance des compétences acquises par les personnes dans différents lieux et de différentes façons ». Ministère de l'Éducation (2002a) *Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue*, Gouvernement du Québec, p.26. En ligne <http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/educ_adulte_action_comm/Plan.pdf>

25 Ministère de l'Éducation (2002b) *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, Gouvernement du Québec, p. 23-24. En ligne <http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/educ_adulte_action_comm/Politique.pdf>

26 Fradette, S. (2005) Reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique Cadre général-Cadre technique, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, p. 5. En ligne <http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/formation_professionnelle/RAC_CadreGeneral_CadreTechnique_DocRef_f.pdf>

27 *Op. cit.*, Ministère de l'Enseignement supérieur (2021).

28 *Op. cit.*, Ministère de l'Éducation (2002b), p. 24.

4.2 Les cadres d'application de la RAC[29]

4.2.1 Au rang professionnel et technique : un cadre dès 2005

Le premier cadre d'application de la RAC est élaboré en 2005 afin d'harmoniser les pratiques d'attribution de reconnaissances entre les secteurs de la formation technique et de la formation professionnelle. Celui-ci s'inscrit dans le nouveau paradigme de programmes élaborés « par compétence », permettant la mise en place d'une démarche standardisée pour la personne, d'un ordre d'enseignement à l'autre, du secondaire au collégial. Le cadre général s'articule autour de trois axes prioritaires[30] :

1. Développer une approche personnalisée et accessible ;
2. Mettre en place une approche harmonisée et intégrée ;
3. Recourir à une approche globale et décloisonnée.

Il est également accompagné d'un ensemble de dispositifs : des outils d'évaluation adaptés, un site internet qui améliore l'accessibilité pour les candidat·e·s et pour les établissements d'enseignement, ainsi qu'une démarche révisée et simplifiée de présentation de sa candidature.

4.2.2 Au rang collégial : une actualisation et un renforcement du cadre en 2021

Afin d'harmoniser l'application de la RAC au niveau collégial et de favoriser son déploiement au sein des établissements collégiaux publics et privés subventionnés, un nouveau cadre d'application de la RAC axé sur cet ordre d'enseignement est élaboré en 2021[31]. Ce cadre est basé sur les mêmes principes de la *Politique d'éducation des adultes et de formation continue* qui guident le cadre d'application mis en place en 2005.

Le cadre d'application actualisé pour le niveau collégial comporte six étapes standardisées, qui comprennent entre autres l'évaluation des compétences et la poursuite de la formation manquante au besoin. La procédure se clôt par la « sanction des études », c'est-à-dire « qu'une AEC [attestation d'études collégiales] ou un DEC [diplôme d'études collégiales] est décerné lorsque le bulletin fait foi de la maîtrise de toutes les compétences du programme d'études.[32] »

Selon de récentes consultations, la possibilité de RAC est cependant peu connue des personnes immigrantes titulaires d'un diplôme de niveau collégial, ce qui fait que peu d'entre elles s'engagent dans ce processus. La durée du processus, qui peut prendre de 18 à 24 mois, peut aussi être dissuasive selon certains acteurs. La voie privilégiée est alors plus souvent celle – prometteuse, mais parfois décevante – de recommencer à zéro un programme avec le soutien du Programme de prêts et bourses, par exemple[33].

4.2.3 Au rang universitaire : l'absence de cadre et la voie de la *re-diplomation*[34]

Les universités ne sont, pour leur part, pas soumises à la *Politique d'éducation aux adultes et de formation continue*. Contrairement aux niveaux d'enseignement secondaire et collégial, où il est possible d'obtenir le même diplôme que celui du programme régulier par la RAC, les universités procèdent plutôt à une *re-diplomation* des personnes formées à l'étranger.

En effet, les universités québécoises revendiquent leur autonomie et font usage de la RAC exclusivement dans le processus d'admission, reconnaissant, en général, un maximum du tiers des crédits d'un programme d'études[35]. L'obtention du diplôme « équivalent » s'effectue donc au terme de la complétion des crédits restants – et parfois de plusieurs années d'études –, plutôt que par la reconnaissance des diplômes détenus et l'octroi d'une équivalence. Ce processus de *re-diplomation* est non seulement injuste, onéreux et fastidieux pour les personnes qui détiennent un diplôme universitaire étranger, mais il est aussi opaque et inéquitable du fait de l'absence de réglementation en la matière. D'un programme à l'autre et d'une université à l'autre, l'absence de balises et de cadre d'uniformisation permet en effet aux universités d'imposer des exigences parfois arbitraires, de modifier leurs règles de reconnaissance selon leurs besoins, et ce, dans un contexte où les recours sont quasi inexistants pour les personnes concernées.

4.3 Le cas des professions réglementées

4.3.1 Le fonctionnement des organismes de réglementation

Au Québec, certaines professions sont réglementées par des organismes ; ceux-ci peuvent être le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (enseignant·e préscolaire, primaire, secondaire), l'Autorité des marchés financiers (agent·e d'assurance, planificateur·trice financier, agent·e de valeurs mobilières, etc.), la Commission de la construction du Québec (électricien·ne, plombier·ère, etc.), Emploi-Québec (inspecteur·trice d'appareils sous pression, mécanicien·ne de machines fixes, etc.) ou encore des ordres professionnels (on en compte 46, dont, entre autres, les ingénieur·e·s, les infirmier·ère·s, etc.).

29 Pour plus d'informations sur relation entre la RAC et la Politique d'éducation aux adultes et de formation continue, voir l'Annexe 1 Conception et définition de la reconnaissance des acquis et des compétences dans la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue de 2002.

30 *Op. cit.*, Fradette, S. (2005), p. 7-8.

31 *Op. cit.*, Ministère de l'Enseignement supérieur (2021).

32 *Op. cit.*, Ministère de l'Enseignement supérieur (2021), p.28.

33 Conseil supérieur de l'éducation (2021) *L'inclusion des familles immigrantes : pour une synergie accrue en éducation des adultes*, Avis au ministre de l'Éducation, Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.cse.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2021/05/50-0542-AV-inclusion-familles-immigrantes.pdf>

34 Pour une analyse plus approfondie de la problématique de re-diplomation au rang des universités, voir Goudet, A. (2021) « La reconnaissance des acquis et compétences, entre autonomie des universités et discrimination systémique des personnes immigrantes », Opinions, *Revue L'Esprit libre*. En ligne <https://revuelespritlibre.org/la-reconnaissance-des-acquis-et-competences-entre-autonomie-des-universites-et-discrimination>

35 Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger (2017) *Rapport*, Gouvernement du Québec. En ligne <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/3550447>

Chaque organisme de réglementation est autonome, mais doit répondre au mandat confié par l'État de réglementer et de surveiller les activités professionnelles afin d'assurer la protection du public. Pour les ordres professionnels, ce mandat s'actualise, entre autres, dans leur rôle de contrôle des compétences et de l'intégrité de leurs membres, c'est-à-dire qu'ils régissent l'admission des candidats à l'exercice de la profession ou la délivrance d'un permis d'exercice, en s'assurant que ceux-ci détiennent la formation et les compétences requises.

Concrètement, les personnes formées à l'étranger qui souhaitent exercer une profession réglementée doivent faire reconnaître leurs compétences auprès de l'organisme de réglementation approprié. L'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICEA) évaluait, en 2016-2017, qu'environ 10 % des 31 600 immigrant·e·s économiques accueilli·e·s au Québec en 2016-2017 étaient concerné·e·s par cette procédure, soit environ 3 000 personnes[36]. Tel que le relève l'ICEA, la faible proportion de ces personnes qui mènent leur procédure de RAC à terme soulève d'importants questionnements quant à l'engagement réel des gouvernements dans l'intégration des immigrant·e·s au Québec.

En effet, d'après un sondage réalisé par le Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) auprès des dix ordres professionnels qui ont reçu 80 % des demandes de RAC en 2016-2017, on constate que parmi les 3 661 dossiers traités par ces ordres professionnels, 34 % des personnes ayant soumis une demande de RAC ont reçu une reconnaissance complète (1 245) ; 63 % ont obtenu une reconnaissance partielle (2 307) et 3 % ont essuyé un refus (109). Parmi les demandeur·esse·s qui ont reçu une reconnaissance partielle, 34 % ont abandonné leur démarche de RAC, ce qui signifie que ces personnes ont opté pour un emploi ne nécessitant pas l'équivalence initialement recherchée, ou pour un retour aux études. Un sondage mené par la firme Léger pour le compte du Conseil interprofessionnel du Québec en 2019 révélait pour sa part un écart de 30 % du taux de réussite de l'examen exigé par les Ordres professionnels entre les personnes diplômées au Québec et les personnes diplômées à l'étranger, un écart qui s'explique entre autres par le cumul important de tâches et responsabilités dont doivent s'acquitter les personnes immigrantes lors de leur installation au Québec et qui complexifie la préparation en bonne et due forme à l'examen.

Forte de son expertise d'intervention en matière d'éducation aux adultes, l'ICEA identifie plusieurs raisons susceptibles d'amener les personnes immigrantes à abandonner le processus de RAC pour une profession réglementée, dont, aux premiers chefs, les coûts qui sont associés à la RAC (1) et les défis de conciliation travail-famille-études soulevés par les exigences de cours et de stage qui découlent d'une reconnaissance partielle (2). En effet, les frais engendrés par l'étude du dossier, pour les examens ou les formations d'appoint, sont élevés ; à titre d'exemple, pour l'Ordre des ingénieurs du Québec, il en coûte entre 600 $ et 1 200 $ pour une demande d'admission, somme à laquelle s'ajoute 330 $ par examen prescrit[37]. Lorsque les personnes candidates obtiennent une reconnaissance partielle, l'Ordre exige la complétion d'une formation d'appoint, d'un stage ou deux. Néanmoins, la réalisation de ces stages se complique particulièrement lorsque ceux-ci doivent être réalisés au niveau universitaire : l'autonomie revendiquée par les universités limite, en effet, leur accessibilité et l'uniformisation des parcours, en plus d'allonger les délais des démarches.

4.3.2 L'Office des professions du Québec : « chien de garde » des ordres professionnels[38]

L'Office des professions du Québec (OPQ) est un organisme gouvernemental créé par le Code des professions (RLRQ, c. C-26). L'OPQ est composé des services suivants : le Bureau de la présidence, la Direction des affaires juridiques, la Direction de la recherche et de l'analyse et la Direction des services administratifs. Sa mission est de veiller à ce que chaque ordre professionnel assure la protection du public. L'Office renseigne sur tout ce qui concerne le système professionnel et ses institutions. L'Office peut ainsi avoir le rôle de facilitateur entre un·e citoyen·ne qui souhaite exercer un recours contre un professionnel et l'ordre approprié. Contrairement à une certaine croyance, l'OPQ vise d'abord à protéger les citoyen·ne·s, et non les membres d'un ordre professionnel.

Depuis 2013, des travaux ont été amorcés afin que l'OPQ afin que les méthodes d'évaluation de la RAC soient mises à jour afin de faciliter et d'accélérer le traitement des dossiers, conformément au cadre réglementaire et à l'approche par compétence[39].

4.3.3 Le rôle « garde-fou » du Commissaire à l'admission aux professions

Le poste de Commissaire à l'admission aux professions a été institué en 2017 au sein de l'OPQ par le Code des professions afin de remplacer celui du Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles qui avait été créé en 2009. Sa mission, qu'il exerce de manière indépendante, est de s'assurer de l'accès équitable et efficace aux professions, quel que soit le parcours ou le profil des personnes qui veulent exercer au Québec. Il constitue notamment un recours gratuit pour les personnes insatisfaites du traitement de leur demande d'admission à une profession réglementée par un ordre professionnel, notamment pour les personnes immigrantes dont les acquis et compétences n'auraient pas été reconnus adéquatement.

36 Brossard, L. (2019). « La reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'extérieur du Québec : un enjeu de taille pour les personnes immigrantes », *Nouvelles*, Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICEA). En ligne <https://icea.qc.ca/fr/actualites/la-reconnaissance-des-dipl%C3%B4mes-et-des-comp%C3%A9tences-acquis-%C3%A0-l%E2%80%99ext%C3%A9rieur-du-qu%C3%A9bec-un-enjeu>

37 Gervais, L-M. (2017, 15 septembre). « De nouvelles règles pour aider les immigrants ingénieurs », *Le Devoir*. En ligne <https://www.ledevoir.com/societe/508012/ingenieurs-immigrants-cherchent-emploi>

38 L'expression « chien de garde » est tiré de Lambert-Chan, M. (2016, 7 juin). « Entre le CIQ et l'OPQ, qui fait quoi ? », *La Presse*. En ligne <https://www.lapresse.ca/affaires/portfolio/ordres-professionnels/201606/07/01-4989269-entre-le-ciq-et-lopq-qui-fait-quoi-.php>

39 Office des professions du Québec (n.d.) « Approches en reconnaissance d'équivalence ». En ligne <https://www.opq.gouv.qc.ca/commissaire/autres-actions/equivalence>

Le mandat du Commissaire concerne[40] :

1. L'examen de plaintes relatives à l'admission à une profession ;
2. La vérification du fonctionnement de tout processus ou activité relatif à l'admission aux professions ;
3. Le suivi des activités du *Pôle de coordination pour l'accès à la formation*[41] ;
4. La réalisation d'études et de recherches relatives à l'admission aux professions, de même que la formulation d'avis.

Son rôle couvre ainsi l'ensemble des étapes et des acteurs, de l'admission aux professions. Ceci inclut les ordres professionnels, mais aussi les établissements d'enseignement, les milieux de stages, les ministères et les organismes qui peuvent jouer un rôle dans une démarche d'admission, comme l'Office québécois de la langue française (OQLF) et ses examens de français.

Le pouvoir du Commissaire d'agir comme « garde-fou » face aux situations irrégulières ou abusives que rencontrent les demandeur·euse·s de RAC demeure cependant étroit, puisqu'il se limite à celui d'enquêter sur les situations qui sont portées à son attention et à produire des recommandations aux instances concernées – sans réel pouvoir correctif ou coercitif. Ainsi, si le Commissaire joue un rôle aviseur fort important, il ne peut renverser une décision, ni agir directement sur les pratiques des ordres professionnels. Ces pouvoirs limités restreignent considérablement son potentiel d'action et sa possibilité concrète de faciliter les démarches de RAC des personnes diplômées à l'étranger.

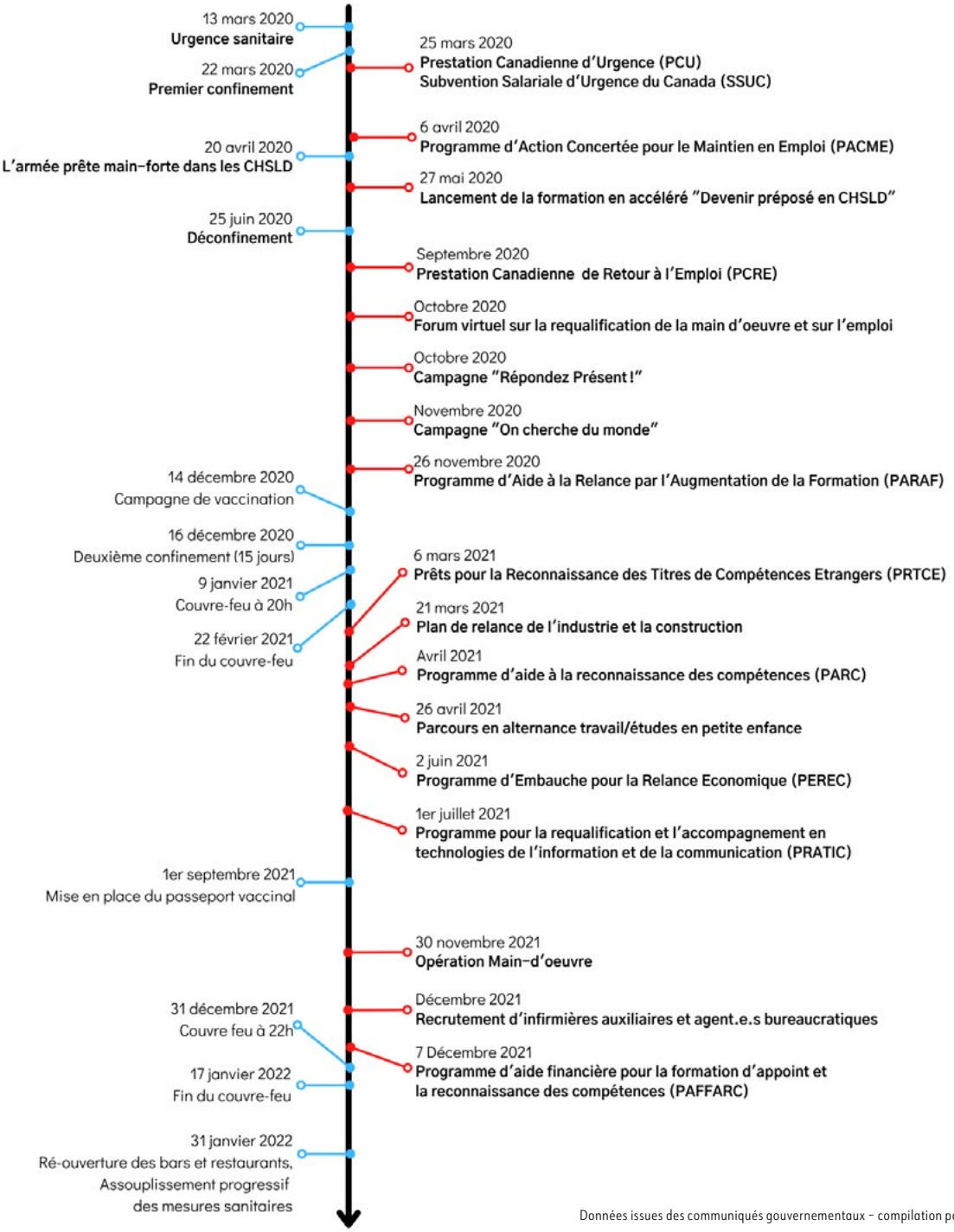
40 Office des professions (n.d.) « Mandat du commissaire ». En ligne <https://www.opq.gouv.qc.ca/commissaire/a-propos/mandat>

41 Ce Pôle, créé en 2010 et institué formellement par le Code des professions en 2017, réunit des organisations pouvant agir sur l'offre de formation d'appoint et de stages requis pour l'obtention d'une reconnaissance des compétences professionnelles en vue de l'admission à une profession, soit les représentants et représentantes des ministères et des réseaux concernés. Le Commissaire joue un rôle d'observateur-commentateur « pour s'assurer *que tous contribuent aux efforts* en vue de répondre aux besoins de formation », c'est-à-dire que les formations requises soient offertes et accessibles, dans un contexte où de nombreux écueils ont été documentés depuis les années 2000. Office des professions (2019) *Suivi des activités du* Pôle de coordination pour l'accès à la formation *(formation d'appoint et stages)*, p.5. En ligne <https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Commissaire/SuiviFormationAppointStages.pdf>

5

La politique de main-d'œuvre et la pandémie de la COVID-19

Récapitulatif des interventions gouvernementales dans le cadre de la pandémie de la COVID-19



Données issues des communiqués gouvernementaux – compilation par nos soins

5.1 La pandémie en deux temps : de la « mise sur pause » à la « pénurie de main-d'œuvre »

5.1.1 La première vague de la COVID-19 et ses mesures de soutien au revenu

Le 13 mars 2020, à la suite de la déclaration de l'état d'urgence sanitaire lié à la pandémie de la COVID-19[42], le gouvernement du Québec a rapidement mis en place une série de mesures visant à réfréner la propagation du virus. Ces mesures atteignent leur point culminant le 23 mars suivant avec l'annonce de la « mise sur pause » de l'économie[43].

La fermeture des services dits « non essentiels » a eu un fort impact sur les emplois et la situation financière de nombre de travailleur·euse·s ne pouvant plus compter sur leur revenu de travail, et, au premier chef, les femmes du fait de leur surreprésentation dans les emplois de service. Devant l'incapacité de Service Canada à traiter les demandes de chômage qui affluaient d'un bout à l'autre du pays, la création de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) est annoncée par le gouvernement fédéral le 25 mars 2020. La PCU permet aux travailleuses et travailleurs qui ont perdu leur emploi ou qui ne peuvent pas travailler en raison de la COVID-19 de bénéficier d'une prestation de 500 $ par semaine. Dans le même temps, la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) est mise en place, toujours par le gouvernement fédéral, afin d'accorder une aide financière aux employeurs ayant connu une altération de leur activité durant la première vague de la pandémie, ainsi qu'une série de mesures dédiées à assurer « le bon fonctionnement des marchés[44] ».

Avec plus de deux millions de bénéficiaires de la PCU au Québec, les premiers mois de la pandémie de la COVID-19 sont marqués par d'importantes vagues de licenciement et de mises à pied ; l'on estimera que le chômage a atteint le taux historique de 17,8 % en avril 2020, affectant, en tout premier lieu les immigrant·e·s très récent·e·s[45]. La suspension de nombreuses activités productives et la diminution du pouvoir d'achat des ménages sont suivies, au Québec et au Canada, plus largement, par la crainte d'une importante récession économique qui se répercuterait par l'augmentation du chômage[46]. Le 3 juin 2020, devant l'horizon d'une « réouverture » de l'ensemble des secteurs d'activités, le gouvernement québécois dépose ainsi le projet de loi 61 *Loi visant la relance de l'économie du Québec et l'atténuation des conséquences de l'état d'urgence sanitaire*[47], lequel vise l'accélération de la mise en chantier de près de 200 projets d'infrastructure dans le domaine de la construction, des transports, de la santé et de l'éducation. Abandonné sous la pression des partis d'opposition et de différents acteurs de la société civile en raison de ses dispositions touchant aux pouvoirs qu'il confère au gouvernement caquiste, il est remplacé en septembre 2020 par le projet de loi 66 *Loi concernant l'accélération de certains projets d'infrastructures*. Ce dernier a été adopté le 10 décembre suivant[48].

Devant la perspective d'une relance économique imminente à l'automne 2020, le gouvernement fédéral introduit une série de mesures transitoires *à l'assurance-emploi* pour une durée d'un an. Adoptées en septembre 2020, ces dernières visent à soutenir les individus qui demeurent affectés par les effets de la pandémie de la COVID-19, tout en répondant à certaines des critiques selon lesquelles la PCU constituerait un désincitatif à l'emploi et freinerait, conséquemment, la reprise des activités économiques. Le gouvernement fédéral uniformise et abaisse ainsi le seuil d'exigence en matière d'heures travaillées (en plus d'octroyer un « crédit » de 300 heures pour les nouvelles demandes), suspend l'application de la semaine de carence et établit le plancher des prestations à 500 $/semaine pour une durée de 51 semaines. Il crée enfin la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE) pour les personnes qui ne se qualifient pas à l'assurance-emploi[49].

La fin de ces mesures temporaires, en 2021, suscite d'importantes critiques à l'effet que l'assurance-emploi est « brisée », et qu'une réforme apparaît d'autant plus urgente au regard des transformations de l'emploi mises en lumière par la pandémie[50].

42 Cabinet du premier ministre (2020, 14 mars) « Pandémie de COVID-19 - Le gouvernement du Québec déclare l'état d'urgence sanitaire, interdit les visites dans les centres hospitaliers et les CHSLD et prend des mesures spéciales pour offrir des services de santé à distance », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/pandemie-de-covid-19-le-gouvernement-du-quebec-declare-letat-durgence-sanitaire-interdit-les-visites-dans-les-centres-hospitaliers-et-les-chsld-et-prend-des-mesures-speciales-pour-offrir-des-services-de-sante-a-distance>

43 Cabinet du premier ministre (2020, 23 mars) « Le Québec sur pause pour trois semaines », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/le-quebec-sur-pause-pour-trois-semaines>

44 Ministère des Finances du Canada (2020, 18 mars) « Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19 », Gouvernement du Canada. En ligne <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/03/plan-dintervention-economique-du-canada-pour-repondre-a-la-covid-19.html>

45 Statistique Canada (2020) « Enquête sur la population active, avril 2020 », *Le Quotidien*, Statistique Canada. En ligne <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200508/dq200508a-fra.htm>

46 Brousseau-Pouliot, V. (2020, 19 mai) « La grippe espagnole : un virus, mais pas de commerces fermés, *La Presse*. En ligne <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2020-05-18/le-coronavirus-causera-t-il-la-pire-crise-economique>

47 Cabinet du ministre des Finances (2020, 3 juin) « Projet de loi sur la relance économique du Québec – Le gouvernement propose des mesures pour atténuer les effets de la pandémie et relancer rapidement l'économie québécoise », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/projet-de-loi-sur-la-relance-economique-du-quebec-le-gouvernement-propose-des-mesures-pour-attenuer-les-effets-de-la-pandemie-et-relancer-rapidement-leconomie-quebecoise>

48 Cabinet de la ministre responsable de l'Administration gouvernementale et président du Conseil du trésor (2020, 10 décembre) « Projet de loi concernant l'accélération de certains projets d'infrastructure - Accélérer 180 projets d'infrastructure pour favoriser la relance économique du Québec », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/projet-de-loi-concernant-lacceleration-de-certains-projets-dinfrastructure-accelerer-180-projets-dinfrastructure-pour-favoriser-la-relance-economique-du-quebec>

49 Mouvement action-chômage de Montréal (2020, 6 décembre) « Questions-réponses : mesure de transition à l'assurance-chômage (2020-2021) ». En ligne <http://macmtl.qc.ca/questions-reponses-passer-de-la-pcu-a-lassurance-chomage/>

50 Busby, C., Chejfec, R., Tamburri, R. (2022) « L'assurance-emploi est brisée : voici comment la réparer », *Policy Options/Options politiques*. En ligne <https://policyoptions.irpp.org/fr/magazines/may-2022/assurance-emploi-solutions/>

5.1.2 La « réouverture de l'économie » et la reprise des activités

Le déploiement des politiques de relance économique se produit ainsi en même temps que se renouvellent les préjugés à l'encontre des « bons » ou « mauvais » chômeurs[51], et, corollairement, que les problèmes de recrutement et de rétention des employeurs se voient offrir une place de choix au sein des gouvernements. C'est dans ce contexte politique que les mesures de relance postpandémique s'inscrivent, avec pour objectif de remettre rapidement au travail les sans-emploi afin de résoudre la « pénurie de main-d'œuvre » à laquelle le Québec ferait face depuis la reprise des activités économiques. Le discours d'urgence sur la pénurie de main-d'œuvre – centré sur la volonté des individus à travailler – a ainsi dans les faits permis d'obscurcir l'enjeu historique de la qualité des emplois inhérent aux problèmes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans certains secteurs[52]. Comme le revendiquent les centrales syndicales depuis de nombreuses années, les difficultés de recrutement et de rétention gagneraient en effet plutôt à être solutionnées par un rehaussement du salaire minimum et des conditions de travail[53].

Faisant fi de ces critiques, le gouvernement provincial adopte plutôt la voie du recyclage de la main-d'œuvre. Le *Forum virtuel sur la requalification et sur l'emploi*, tenu en octobre 2020, jette ainsi les bases du chantier auquel compte s'attaquer le ministre Jean Boulet, dans le but de remettre au travail les « chômeurs pandémiques » (dont les femmes) et solutionner les problèmes de « pénurie » qui sévissent dans les secteurs malmenés par la pandémie[54]. La campagne « On cherche du monde », lancée dans la foulée de ce Forum, cible alors trois secteurs où les « besoins sont les plus criants » : la santé, la construction, et les technologies de l'information (TI).

UNE POLITIQUE D'IMMIGRATION AU SERVICE DE LA RELANCE ÉCONOMIQUE

Le déficit d'immigrant·e·s accueilli·e·s en 2020 à cause de la pandémie (entre 17 000 et 18 000 personnes de moins que prévu, selon la ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration Nadine Girault[55]) donne pour sa part un second souffle à la visée utilitariste de l'immigration. À l'aube des élections de 2020, et dans un contexte où s'enveniment les relations avec Ottawa à propos du partage des pouvoirs sur le dossier de l'immigration, l'accent est ainsi mis sur une gestion de l'immigration qui correspond aux besoins du marché en termes de main-d'œuvre. Aux antipodes de toute considération humanitaire, l'intérêt du gouvernement provincial pour les personnes immigrantes, qui pourront venir combler les besoins de main-d'œuvre et contribuer à la relance économique, est ainsi affirmé sans détour lors de la rencontre entre les membres du Conseil du patronat et François Legault en mai 2021[56]. À rebours du slogan « en prendre moins, mais en prendre soin », le plan triennal, dont l'application a commencé en 2022, devait ainsi favoriser une main-d'œuvre immigrée qui corresponde aux « besoins économiques » du Québec, en augmentant, certes, le nombre de résidences permanentes accordées (afin de parer le déficit accumulé du fait de la fermeture des frontières au début de la pandémie), mais surtout en faisant appel aux travailleur·euse·s temporaires pour répondre aux besoins à court terme exprimés par les chefs d'entreprise[57]. Ainsi, le recours important à une main-d'œuvre immigrée pour occuper des emplois dans les secteurs jugés prioritaires est un des piliers des mesures de relance ; cela implique une immigration choisie sur la base de critères professionnels.

51 Mouvement action-chômage de Montréal (2021) « Anges ou démons? », *Nos droits, nos luttes*, no 5, hiver 2021, p. 3-4. En ligne <http://macmtl.qc.ca/wp-content/uploads/2018/01/Nos-droits-nos-luttes-no-5-hiver-2021-1.pdf>

52 Hamel-Roy, L., Fauvel, M., Laurence-Ruel, C. et Noiseux, Y. (2021) *Le « Grand confinement » et l'action publique durant la première vague de la COVID-19 au Québec : Regards croisés sur les rapports de genre, de race et de classe dans quatre secteurs d'emploi*, Groupe de recherche interuniversitaire et interdisciplinaire sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS).

53 CSN, FTQ, CSQ et CSD (2018, 15 octobre) « Pénurie et rétention de la main-d'œuvre : des défis complexes et préoccupants, *La Presse+*, Lettre d'opinion. En ligne <https://plus.lapresse.ca/screens/6334b28d-816e-4e5d-bac7-2dcb9b58f693__7C___0.html?utm_medium=Email&utm_campaign=Internal+Share&utm_content=Screen>

54 Boulet, J. (2020, 10 octobre) « La pandémie, une occasion de repenser le marché du travail », *Le Devoir*, Opinions. En ligne <https://www.ledevoir.com/opinion/idees/587614/la-pandemie-une-occasion-de-repenser-le-marche-du-travail>

55 Saint-Arnaud, P. (2021, 22 avril). « Nadine Girault confirme que le Québec devra hausser les seuils d'immigration », *Le Soleil*. En ligne <https://www.lesoleil.com/2021/04/22/nadine-girault-confirme-que-le-quebec-devra-hausser-les-seuils-dimmigration-fd1689dc59d9cf094c7165b014bce5d4>

56 Schué, R. (2021, 3 mai) « Les immigrants qui gagnent moins de 56 000 $ «empirent mon problème», dit Legault », *Radio-Canada*. En ligne <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1789768/immigrants-legault-probleme-salaire-penurie-quebec>

57 Schué, R. (2021, 21 avril) « Le gouvernement Legault s'apprête à augmenter les seuils d'immigration », *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1786425/immigration-delais-seuils-anglade-legault-quebec>

5.2 Chronologie des programmes et mesures de formation, de requalification et de rehaussement des compétences annoncés depuis le début de la pandémie[58]

5.2.1 Le Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME)

Le Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME) a été annoncé au plus fort de la première vague de la COVID-19, le 6 avril 2020[59]. Grâce à un budget total de 100 millions de dollars, son but était de favoriser le maintien en emploi par le biais de la formation en emploi. Chaque entreprise en baisse d'activité, qu'elle soit demeurée ouverte ou qu'elle ait été obligée de fermer en raison des mesures sanitaires, pouvait prétendre à un maximum de 100 000 $ afin de financer des formations dispensées autant par les universités ou les cégeps que par des plateformes privées de formation en ligne. Selon les documents obtenus par le biais d'une demande d'accès à l'information[60], le PACME a été principalement utilisé dans le secteur des services (largement touché par les mesures de confinement), ainsi que dans les entreprises comptant dix employé·e·s ou moins. Fort de son succès, le programme a été bonifié de 50 millions de dollars additionnels[61]. Le programme a ensuite été fermé « brutalement » le 27 mai suivant, « car l'objectif d'aider les travailleurs était rarement mis à profit par les nombreux projets de formation »[62]. Dans son rapport d'activité, la Commission des partenaires des marchés du travail (CPMT) évalue que le volet Promoteurs collectifs (financé à hauteur de 51,5 millions de dollars) avait permis à 43 000 entreprises de recevoir une subvention pour couvrir les dépenses de formation de 152 000 salarié·e·s[63].

5.2.2 La « grosse campagne » pour recruter 10 000 préposé·e·s aux bénéficiaires (PAB)

Endémique depuis maintenant de nombreuses années, le manque de préposé·e·s aux bénéficiaires (PAB) est rendu indéniable par « l'hécatombe » qui frappe les Centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) durant la première vague de la COVID-19 au Québec[64]. Pour mieux préparer le Québec à faire face à une deuxième vague de la COVID-19, le gouvernement de François Legault annonce, le 27 mai 2020, le lancement d'un programme de formation accélérée et « payée », visant à recruter 10 000 PAB pour travailler dans les CHSLD[65]. Les 375 heures de formation théorique et pratique du programme, écourté à trois mois (plutôt que huit), sont accompagnées d'une bourse de 760 $/semaine, en contrepartie d'un engagement minimal d'un an à un poste en CHSLD. Le gouvernement promet alors aux futur·e·s PAB un salaire de 26 $/heure, un taux significativement plus élevé que le taux conventionné[66] – ce qui n'est pas sans susciter une certaine grogne chez les PAB en poste[67]. D'abord ouvert uniquement aux personnes détentrices de la citoyenneté canadienne[68], le programme est rapidement ouvert, sans ambages, aux résident·e·s permanent·e·s.

Un an plus tard en juillet 2021, une enquête journalistique révélait que 8 % des « préposés à Legault » avaient quitté la profession sitôt leur contrat d'engagement complété. Les raisons qui ont incité ces travailleur·euse·s à se réorienter sont principalement liées aux conditions d'emploi et de travail : le salaire, moins élevé qu'annoncé (20,50 $/heure, à la place des 26 $/heures promis), la surcharge de travail, les horaires instables et irréguliers et le climat de travail toxique[69].

5.2.3 La plateforme « Je réponds présent »

Initialement lancée en octobre 2020 avec un budget de 25 millions de dollars, la plateforme Web « Je réponds présent » avait pour but de recruter 2 000 travailleur·euse·s dans les écoles : principalement des éducateur·trice·s, des technicien·ne·s en éducation spécialisée, des préposé·e·s aux élèves en situation de handicap, des surveillant·e·s, des concierges et des secrétaires[70]. En tout, 21 500 personnes posent leur candidature.

Dès son annonce, l'initiative est vivement critiquée par les organisations syndicales : selon la Fédération du personnel de soutien scolaire de la Centrale des syndicats du Québec (FPSS-CSQ), le problème du manque de personnel dans les écoles devrait plutôt être réglé en s'appuyant sur les travailleur·euse·s déjà sur le terrain, dont 70 % sont uniquement doté·e·s d'un contrat de travail à temps partiel[71].

58 Pour une vision synthétique, se référer au schéma à la p. 23

59 Emploi et Solidarité sociale (2020, 6 avril) « Pandémie de COVID-19 – Le gouvernement du Québec annonce le lancement du Programme actions concertées en emploi (PACME) », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/pandemie-de-covid-19-le-gouvernement-du-quebec-annonce-le-lancement-du-programme-actions-concertees-pour-le-maintien-en-emploi-pacme>

60 Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) (2022, 10 mars) « Diverses informations sur le Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF) et le Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME). », Décisions et documents transmis dans le cadre d'une demande d'accès à l'information. En ligne <https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/M20222017.pdf>

61 Emploi et Solidarité sociale (2020, 15 mai) « Pandémie de COVID-19 - Le ministre Jean Boulet bonifie de 50 millions de dollars le PACME et invite les entreprises à miser sur la force d'une approche collective ». En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/pandemie-de-covid-19-le-ministre-jean-boulet-bonifie-de-50-millions-de-dollars-le-pacme-et-invite-les-entreprises-a-miser-sur-la-force-dune-approche-collective>

62 Détail Formation (2020, 25 août) « La PCU, l'assurance-emploi, la PCRE et le retour du PACME! », *Infolettre*. En ligne <https://detailformation.com/la-pcu-lassurance-emploi-la-pcre-et-le-retour-du-pacme/>

63 Direction du développement de la main-d'œuvre (2021) *Rapport d'activité 2020-2021 Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmt/Publications/RA_activite_FDRCMO_CPMT_2020-2021.pdf>

64 Duchaine, G. (2021, 7 septembre) « Un manque criant de personnel » *La Presse*. En ligne <https://www.lapresse.ca/covid-19/2021-09-07/hecatombe-au-chsld-herron/un-manque-criant-de-personnel.php>

65 Cabinet du ministre de la Santé (2020, 27 mai) « Pandémie de la COVID-19 - Québec lancera une importante campagne de recrutement pour pourvoir les postes en CHSLD », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/pandemie-de-la-covid-19-quebec-lancera-une-importante-campagne-de-recrutement-pour-pourvoir-les-postes-en-chsld>

66 Bellerose, P. (2020, 5 juin) « Préposés en CHSLD: une formation encore plus payante que prévu », *Le Journal de Québec*. En ligne <https://www.journaldequebec.com/2020/06/05/formation-remuneree-de-prepose-en-chsld-un-engagement-dun-an-exige>

67 STTCCSMTL-CSN (2020) « Pour en finir avec le 26$/heure », *Le petit p'tit baveux*, août-septembre 2020, p.4. En ligne <https://sttccsmtl.ca/wp-content/uploads/2020/09/journal-format-web_aout-sept-2020.pdf>

68 Lévesque, F. (2020, 5 juin) « Engagement minimum d'un an pour les futurs préposés », *La Presse*. En ligne <https://www.lapresse.ca/covid-19/2020-06-05/engagement-minimum-d-un-an-pour-les-futurs-preposes>

69 Boily, D. et Desrosiers, S. (2021, 16 juillet) « 92 % des «préposés à Legault» toujours en emploi », *Radio-Canada*. En ligne <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1809467/chlsd-sante-aines-pandemie-embauches>

70 Cabinet du ministre de l'Éducation (2020, 5 octobre) « Pandémie de COVID-19 - Le gouvernement du Québec annonce la mise en ligne de la plateforme de recrutement Je réponds présent pour le réseau scolaire », *CISION*. En ligne <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/pandemie-de-covid-19-le-gouvernement-du-quebec-annonce-la-mise-en-ligne-de-la-plateforme-de-recrutement-je-reponds-present-pour-le-reseau-scolaire-862806741.html>

71 Gamache, V. (2020, 23 octobre) « La campagne «Répondez présent» dans les écoles donnera-t-elle les résultats escomptés? », *Radio-Canada*. En ligne <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1743459/penurie-personnel-reseau-scolaire-repondez-present-ministre-education>

En janvier 2021, le ministre Jean-François Roberge annonce 12 millions de dollars supplémentaires, disponibles jusqu'en juin 2022, pour aider les élèves à « s'épanouir, réussir ». Pour « lutter contre l'isolement » des élèves et « prendre soin de leur santé mentale » en ces temps de pandémie, il fait appel aux retraité·e·s de l'éducation, aux étudiant·e·s dans le domaine, ainsi qu'à l'ensemble des travailleur·euse·ses déjà en emploi au sein des écoles, les invitant à rejoindre le programme pour mettre sur pied un système de tutorat, de partage de capsules vidéo et de soutien scolaire, ainsi que des dispositifs de soutien psychologique. Même plusieurs mois après le début du programme, aucune donnée chiffrée n'était communiquée, et les professionnels de l'éducation ne voyaient pas de traduction réelle sur le terrain de la mesure, floue et contradictoire[72].

5.2.4 Le Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF)

Le Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF) a été annoncé en grande pompe par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale Jean Boulet le 26 novembre 2020[73]. Découlant des consensus établis au *Forum virtuel sur la requalification de la main-d'œuvre et sur l'emploi* entourant la pénurie de main-d'œuvre, le programme avait comme objectif de financer la formation, la requalification ou le rehaussement des compétences de 20 000 personnes chômeur·euse·s pandémiques dans des programmes « menant à des professions qui présentent de bonnes perspectives d'emploi ». La santé, les TI et la construction sont particulièrement ciblées en raison des problèmes de recrutement dans ces secteurs. Les individus qui désirent s'orienter vers des programmes de courte durée sont censés être favorisés (professionnel, technique, mais aussi universitaire).

Doté d'un budget de 114,6 millions de dollars, le PARAF octroie une allocation de 500 $/semaine aux personnes sans emploi qui ne reçoivent pas de prestations de solidarité sociale, d'assurance-emploi ou de PCRE afin de soutenir l'acquisition de nouvelles compétences. Les jeunes, les femmes et les personnes immigrantes « [...] et autres catégories de personnes dont nous avons intérêt à développer l'employabilité et permettre aussi de répondre aux besoins des entreprises », pour reprendre les mots du ministre Jean Boulet, constituent les groupes directement interpellés au moment du lancement du programme du fait de leur éloignement historique du marché du travail.

Bien qu'elle juge le programme insuffisant au regard des besoins des entreprises qu'elle représente, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) accueille très favorablement l'initiative en raison des difficultés pour les petites et moyennes entreprises québécoises de recruter la main-d'œuvre spécialisée nécessaire à leur activité[74]. Quelques mois après la mise en place du PARAF, les comités consultatifs de la CPMT[75] portaient pour leur part un regard rétrospectif critique à l'égard du PARAF à cause des enjeux d'accessibilité et de lourdeur administrative, de la difficulté à faire reconnaître les diplômes déjà existants des femmes immigrantes et à identifier les employeurs qui voudraient employer des personnes issues du PARAF.

En date du 1er avril 2022, une demande d'accès à l'information soumise au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS)[76] a permis d'évaluer que le PARAF avait permis de requalifier ou de rehausser les compétences d'un total de 9 220 personnes (7 097 participations étaient en cours ou n'avaient pas débuté, et 4 619 n'ont pas été complétées). 49,6 % étaient participant·e·s étaient des femmes, et 21 % de ces femmes étaient issues de l'immigration. La majorité d'entre elles (65,7 %) ont immigré au Canada il y a cinq ans ou plus. Les proportions d'hommes issus de l'immigration parmi les participants masculins du PARAF sont assimilables.

Parmi les femmes immigrantes qui ont bénéficié du PARAF, la majorité d'entre elles (59,1 %) avait entre 30 et 44 ans, bien qu'une proportion notable avait plus de 45 ans, ce qui distingue d'ailleurs les femmes immigrantes de l'ensemble des femmes nées au Canada. Elles étaient néanmoins cheffes de famille monoparentale dans une proportion similaire (20,9 %) à celle des femmes nées ici, mais beaucoup plus importante que celle des hommes (3,4 %).

Les personnes immigrantes et, surtout, les femmes immigrantes qui ont participé au PARAF sont davantage susceptibles d'avoir été sans emploi et sans soutien public du revenu au moment de leur demande que les personnes nées au Canada. D'après les données cumulatives en date du 1er avril 2022, 22,3 % des femmes immigrantes et 18,1 % des hommes immigrants étaient dans cette situation au moment de leur inscription au PARAF, alors que cette proportion n'était que de 12,4 % au sein de toutes les femmes et de 8,8 % parmi tous les hommes. La différence de pourcentage de personnes à l'aide sociale entre ces groupes est analogue : 16,9 % des femmes immigrantes et 13,2 % des hommes immigrants, 8,2 % parmi toutes les femmes et 6 % chez les hommes.

La majorité des femmes immigrantes s'étaient inscrites à une AEC (52,5 %) ou à un DEP (37,3 %). Seulement 1 % d'entre elles prétendaient à une formation de niveau universitaire. Les femmes et les hommes né·e·s au Canada s'étaient proportionnellement davantage inscrit·e·s dans des formations menant à un DEP (respectivement 55,9 % et 69,0 %).

Le secteur de l'administration, du commerce et de l'informatique a été choisi un bon nombre de participant·e·s, mais les femmes immigrantes

72 Plante, C. (2021, 26 février) « Québec ignore combien de tuteurs ont été embauchés », *La Presse*. En ligne <https://www.lapresse.ca/actualites/education/2021-02-26/programme-de-tutorat/quebec-ignore-combien-de-tuteurs-ont-ete-embauches.php>

73 Emploi et Solidarité sociale (2020, 26 novembre) « Le ministre Jean Boulet annonce près de 115 M$ pour la requalification de la main-d'œuvre », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/le-ministre-jean-boulet-annonce-pres-de-115-m-pour-la-requalification-de-la-main-doeuvre>

74 Bordeleau, S. (2020, 26 novembre) « Québec débloque près de 115 millions pour requalifier les chômeurs de la pandémie », *Radio-Canada*. En ligne <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1752523/paraf-requalification-quebec-travailleurs-programme>

75 Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (2021) « Tableau de bord stratégique de la CPMT », présentation tenue en ligne en avril 2021.

76 Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) (2022, 25 avril) « Diverses informations concernant le Programme d'aide à la relance par le rehaussement de la formation (PARAF) et pour la mesure Prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE) », Décisions et documents transmis dans le cadre d'une demande d'accès à l'information. En ligne <https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/AI_M20222050_paraf_prtce_MTESS.pdf>

y sont particulièrement surreprésentées (elles sont 41,2 % à avoir fait ce choix). La santé (25,9 %) et les services sociaux, éducatifs et juridiques (12,8 %) constituent les deux autres secteurs qui ont davantage retenu leur attention, ce qui correspond à des proportions légèrement supérieures à celles de l'ensemble des femmes (respectivement 22,8 % et 10,0 %). À titre comparatif, les hommes se sont principalement dirigés, outre l'administration, le commerce et l'informatique, vers les bâtiments et travaux publics (22,1 %) et les transports (10,9 %).

Enfin, soulignons qu'en date du 1er avril (près de cinq mois après le lancement du PARAF), les femmes comptaient pour 42,72 % des personnes formées, 56,20 % des participations en cours ou n'ayant pas débuté, et 44,38 % des abandons. Il semble qu'en moyenne les formations ayant été abandonnées étaient de plus longue durée que celles ayant été complétées (1 274 heures contre 987 pour les femmes et 1 249 heures contre 1031 pour les hommes).

Près d'un an après le lancement du programme, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale considérait que le PARAF était un « succès », puisque 75,8 % des participant·e·s étaient en emploi douze semaines après avoir complété leur formation. Comme l'a mis en lumière une enquête du Journal de Montréal, le manque de suivi de la part du MTESS et l'absence de données ne permettent cependant pas de confirmer si les personnes passées par le PARAF travaillent dans le domaine dans lequel elles ont suivi une formation. Ceci soulève un certain nombre de questions concernant les réelles visées du programme, comme l'indique en entrevue le professeur en éthique Michel Séguin : « Si l'objectif était que les gens travaillent, c'est réussi. Si c'était d'aller dans des secteurs en particulier, ça reste à voir. Peut-être que le programme n'était pas nécessaire ?[77] »

5.2.5 Les Prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE)

Le 6 mars 2021, le gouvernement du Québec annonce un investissement de quatre millions de dollars sur quatre ans pour la mise en place d'un programme de prêts aux particuliers afin de faciliter les démarches de RAC dans des professions réglementées des personnes formées à l'étranger[78]. Gérés par des organismes privés mandatés à cet effet – Microcrédit Montréal et Le Moulin Microcrédits – les Prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE) sont alors présentés comme une « mesure [qui] va permettre aux personnes immigrantes de recevoir un bon coup de pouce pendant leur parcours de reconnaissance ».

Les personnes qui détiennent la résidence permanente, la citoyenneté canadienne, les travailleur·euse·s temporaires admissibles aux mesures actives d'emploi ainsi que toute personne s'étant vue accorder le statut de réfugié au Canada ou une autorisation légale de travailler dans le pays sont éligibles. Les candidat·e·s de l'étranger qui justifient des ressources insuffisantes pour mener à bien le processus de validation de leurs titres de compétences, et qui n'ont pas déjà accès à une aide comparable dans le pays où ils et elles demeurent, peuvent aussi se voir allouer un prêt comparable. Les prêts de 15 000 dollars pourront être utilisés afin de couvrir les frais d'examens nécessaires, les formations d'appoint prescrites par les ordres professionnels, ou bien encore du matériel scolaire. Le programme est présenté par la ministre fédérale de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes handicapées Carla Qualtrough comme un « investissement de notre gouvernement dans le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers » et une façon de « combattre la discrimination » par le ministre responsable de la Lutte contre le racisme Benoit Charrette.

L'annonce des PRTCE est saluée par le Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ)[79]. Le Conseil estime tout de même qu'un effort supplémentaire doit être fait devant l'importance des besoins, et recommande l'investissement par le gouvernement de 63,8 millions de dollars sur cinq ans pour permettre le financement des stages et de la formation d'appoint des travailleur·euse·s immigrant·e·s.

D'après les données obtenues par une demande d'accès à l'information[80], entre le 1er avril 2021 et le 18 février 2022, 29 personnes avaient reçu un prêt ; parmi elles 28 étaient immigrantes. Les prêts ont été majoritairement alloués aux hommes (19 contre 10) pour la reconnaissance de diplômes de niveau universitaire associés à un ordre professionnel. Sur l'ensemble des personnes s'étant vues allouées un prêt, près de la moitié recevaient une prestation de soutien financier, soit d'aide sociale (3) ou d'assurance-emploi (10).

5.2.6 Le *Plan d'action pour le secteur de la construction*

Déposé le 21 mars 2021, le *Plan d'action pour le secteur de la construction*[81] fait suite à l'adoption, en décembre 2020, du projet de loi 66. Il présente l'industrie de la construction comme un secteur névralgique de l'économie québécoise, tant sur le plan de ses retombées économiques que sur le plan de l'emploi. Il comprend des mesures visant à accélérer les investissements en construction, à accroître la productivité de l'industrie et à remédier aux problèmes de rareté de main-d'œuvre qui sont décriés par les employeurs du secteur depuis plusieurs années. Le *Plan d'action* prévoit un investissement total de 120 millions de dollars, dont une portion est destinée à favoriser l'arrivée de plus de 11 000 nouveaux travailleur·euse·s par année, pendant trois ans. Cet objectif est assorti

77 Halin, F. (2022, 30 septembre) « Requalification des travailleurs : aucune idée si le programme a fonctionné après plus de 100 M$ dépensés », Le Journal de Montréal. En ligne <https://www.journaldemontreal.com/2022/09/29/le-ministere-de-jean-boulet-ne-sait-pas-si-son-programme-vedette-a-marche>

78 Emploi et Solidarité sociale (2021, 6 mars) « Le ministre Jean Boulet annonce un investissement de 4 millions de dollars pour la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/le-ministre-jean-boulet-annonce-un-investissement-de-4-millions-de-dollars-pour-la-reconnaissance-des-competences-acquises-a-letranger>

79 Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) (2021, 8 mars) « Le CIQ accueille favorablement la mesure Prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE) », *Communiqués*. En ligne <https://www.professions-quebec.org/fr/lire-une-actualite/le-ciq-accueille-favorablement-la-mesure-prets-pour-la-reconnaissance-des-titres-de-competences-etrangers-prtce>

80 *Op. cit.* Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2022, 25 avril).

81 Archives des communiqués relatifs au Cabinet du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2021, 21 mars) « Dévoilement du Plan d'action pour le secteur de la construction - Soutenir l'industrie pour réaliser les projets d'infrastructure prioritaires pour le Québec », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/devoilement-du-plan-daction-pour-le-secteur-de-la-construction-soutenir-lindustrie-pour-realiser-les-projets-dinfrastructure-prioritaires-pour-le-quebec>

de celui « de faciliter l'intégration et la rétention de la main-d'œuvre, particulièrement pour les groupes de personnes sous-représentées », c'est-à-dire les femmes, les personnes immigrantes et les membres d'une minorité visible, les membres des Premières Nations et les Inuits et les personnes en situation de handicap. Pour soutenir l'intégration et la rétention des « groupes sous-représentés », le Plan d'action prévoit faciliter l'application de la subvention salariale, soutenir les entreprises en matière de gestion des ressources humaines et accompagner les immigrant·e·s ayant une formation ou une expérience acquise à l'étranger.

Le *Plan* prévoit également que la mise en place d'une voie d'accès à l'industrie par la reconnaissance d'expériences pertinentes par la CCQ, avec l'assistance de Qualifications Québec, permettra d'accompagner, jusqu'en 2023, 170 personnes dont la formation ou l'expérience ont été acquises à l'étranger par année (cette cible pourra ensuite être rehaussée de 10 % par année). Cette initiative est autofinancée en vertu de l'entente en cours entre le MIFI et Qualifications Québec. La mise en place de « passerelles », une initiative aussi autofinancée, vise pour sa part à attirer des travailleur·euse·s provenant de l'extérieur du Québec qui sont doté·e·s d'une expérience de travail transférable à l'industrie afin de faciliter leur intégration et leur progression.

En dépit de ces initiatives visant à attirer des travailleur·euse·s doté·e·s d'expérience et de formation pertinentes, l'Association de la construction du Québec (ACQ) déplorait récemment qu'aucune mesure de RAC ne fût prévue pour certains métiers, et que seuls 41 des 64 centres de formation offraient la RAC. L'Association recommande donc, pour sa part, « que l'ensemble des centres de formation professionnelle, ainsi que tous les métiers de la construction puissent permettre une reconnaissance des acquis des élèves avant le début de leur cursus scolaire »[82].

Cela dit, il convient de souligner que le *Plan* compte principalement sur les effets attendus des modifications réglementaires de la CCQ et sur l'adoption d'une série de Mesures de rareté visant à faciliter et accélérer l'accès à l'industrie pour les personnes non diplômées. Cette approche a fait l'objet de critiques importantes dans le cadre des travaux de l'Observatoire des effets de la crise de la COVID-19 et de la relance économique piloté par ATF en raison des taux historiques de départ des femmes de l'industrie qui entrent sans DEP grâce aux ouvertures de bassins[83].

5.2.7 Le Programme d'aide à la reconnaissance des compétences (PARC)

Le Programme d'aide à la reconnaissance des compétences (PARC), lancé en avril 2021, finance des organismes qui développent des projets contribuant à « faire reconnaître les compétences que les personnes immigrantes ont acquises à l'étranger, afin que leur contribution à la prospérité du Québec soit rapide et réussie dans des emplois correspondant à leurs compétences »[84]. Doté d'un budget de 5 870 000 dollars pour 2021-2022, il vise les ordres professionnels, les organismes non lucratifs, les coopératives ainsi que les établissements d'enseignement ayant pour projet l'élaboration de formations d'appoints, d'outils d'aide à la reconnaissance des compétences, ou encore la conception de méthodes d'évaluation. Ce programme est, lui aussi, arrimé aux objectifs de recrutement et de rétention de main-d'œuvre dans les secteurs jugés prioritaires : « l'adéquation entre le projet et les besoins du marché du travail »[85] est l'un des critères d'admissibilité.

Les données obtenues auprès du MIFI, via une demande d'accès à des documents[86], indiquent que quatre projets ont été subventionnés. Deux projets sont portés par des ordres professionnels (l'Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec et l'Ordre des technologues en imagerie médicale, en radio-oncologie et en électrophysiologie médicale du Québec [OTIMROEMQ]) et deux par des établissements scolaires (tous deux au Cégep de Saint-Hyacinthe). Aucun organisme à but non lucratif ou communautaire n'avait pu alors se montrer éligible au programme.

82 Association de la construction du Québec (ACQ) (2021, 15 janvier) *Recommandations dans le cadre des consultations du gouvernement en vue du budget du Québec 2021-2022*. En ligne <https://www.acq.org/wp-content/uploads/2021/01/memoires2021-recommandationsbudget2021-2022.pdf>

83 Hamel-Roy, L., Dumont-Lagacé, É., Pagarnadi, S. (2022) *Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins*, Action travail des femmes (ATF). Hamel-Roy, L., Dumont-Lagacé, É., Pagarnadi, S. (2022) *Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins*, Action travail des femmes (ATF). En ligne <https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2023/03/Maintien-et-stabilisation-des-travailleuses-de-la-construction_ATFmars2023.pdf>

84 Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) (n.d.) *Programme d'aide à la reconnaissance des compétences (PARC) 2020-2023*, Gouvernement du Québec, p. 2. En ligne <https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Commissaire/autre/MIFI_PARC2020-2023.pdf>

85 *Ibid.*, p. 10.

86 Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2022, 21 mars) « Statistiques sur les demandes, les montants et les délais de traitement dans le cadre de la mesure «Prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers» (PRTCE) et du Programme d'aide financière pour la formation d'appoint en reconnaissance des compétences (PAFFARC) et informations sur le Programme d'aide à la reconnaissance de compétences (PARC) », Gouvernent du Québec. En ligne <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/acces-information/demandes-acces/2022/22534.pdf>

LES PROJETS SUBVENTIONNÉS PAR LE PARC

✦ **Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec : 50 610 $ sur trois ans**
« [...] visant le développement d'une capsule Web explicative et d'outils d'évaluation des compétences pour faciliter l'accès aux professions d'orthophoniste et d'audiologiste aux professionnels formés l'étranger (PFÉ) demandant la reconnaissance de leurs qualifications professionnelles. Ce projet répond aux objectifs du Ministère d'accompagner les personnes immigrantes dans leur intégration rapide au marché du travail québécois, de faciliter et de raccourcir la durée du processus de reconnaissance des compétences acquises l'étranger en permettant aux personnes immigrantes de débuter leurs démarches en amont du processus d'immigration au Québec. »

✦ **L'Ordre des technologues en imagerie médicale, en radio-oncologie et en électrophysiologie médicale du Québec (OTIMROEMQ) : 48 000 $ sur un an**
« [...] visant la mise en place d'une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences en radiodiagnostic pour les personnes formées à l'étranger afin de faciliter leur accès à la profession de technologues en imagerie médicale au Québec. Ce projet répond aux besoins des personnes immigrantes selon leur profil dans le domaine de la technologie en imagerie médicale et répond aux objectifs du Ministère de faciliter le processus de la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger. »

✦ **Cégep de Saint-Hyacinthe, Domaine du transport et de la logistique : 423 450 $ pour un projet de deux ans**
qui « [...] vise l'analyse des besoins pour déterminer les écarts de compétences observés chez les personnes immigrantes comparativement aux compétences recherchées par les entreprises. Cette analyse permettra d'élaborer des formations en ligne sur les compétences manquantes à l'exercice des emplois disponibles en Montérégie dans le domaine de la logistique et du transport. Ce projet répond aux besoins des personnes immigrantes selon leur profil dans le domaine de la logistique et du transport et répond aux objectifs du Ministère de faciliter le processus de la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger. »

✦ **Cégep de Saint-Hyacinthe, Domaine des technologies de l'information : 421 875 $ sur deux ans**
« visant le développement d'un outil d'autodiagnostic en ligne ciblant les compétences étant maîtrisées et celle à acquérir pour obtenir le poste visé comme techniciens en réseau informatique ou agents de soutien aux utilisateurs. Par la suite, une analyse sera faite auprès des personnes immigrantes pour déterminer les principales compétences qui seront ciblées pour l'élaboration de formation en ligne pour ces deux professions. Ce projet répond aux besoins des personnes immigrantes selon leur profil dans le domaine des TI et répond aux objectifs du Ministère de faciliter le processus de la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger en accédant plus rapidement à l'emploi comme technicien en réseau informatique ou agents de soutien aux utilisateurs. »

5.2.8 Les Parcours travail-études en petite enfance COUD

Le 26 avril 2021, le gouvernement de François Legault annonce le lancement d'un plan de formation de 2 400 éducateur·trice·s en service de garde éducatif à l'enfance sur une période de trois ans, via un dispositif de formation rémunérée en alternance travail-études[87]. Doté d'une enveloppe totale de 64 millions de dollars, le programme est déployé alors que le gouvernement avait adopté, quelques mois auparavant, une série de mesures temporaires autorisant la diminution du ratio entre les travailleuses dites qualifiées et non qualifiées (de ⅔ à ⅓) afin de mitiger les effets de la crise sanitaire sur le réseau des services de garde éducatifs à l'enfance. L'initiative est financée dans le cadre du Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT (COUD) qui est issu du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Le Parcours en alternance travail-études permet aux personnes intéressées par la profession d'obtenir une AEC en Technique d'éducation à l'enfance en 18 mois. La particularité du programme COUD est que les étudiant·e·s combinent les heures de cours théoriques à un emploi à temps partiel en Centre de la petite enfance (CPE) ou dans une garderie éducative à titre d'éducatrice non qualifiée. Les employeurs reçoivent une compensation du gouvernement à cet effet – ce qui rend la mesure aussi attractive pour ceux-ci – dont ils versent une partie aux étudiant·e·s pour couvrir leurs heures de formation. Une démarche de RAC est exigée en fin de programme pour la validation des compétences acquises en cours et en stage[88]. 45 millions de dollars sont prévus pour soutenir l'allocation de la rémunération de la formation. L'initiative prévoit enfin 11,6 millions de dollars pour l'attribution de bourses d'études pour la réussite du DEC.

En janvier 2022, l'offensive de recrutement est renforcée dans la foulée par l'*Opération main-d'œuvre* : un budget total de 295 millions de dollars sera mis en place, avec pour objectif de former 25 000 personnes.

5.2.9 Le Programme pour la requalification et l'accompagnement en technologies de l'information et des communications (PRATIC)

Lancé le 24 mai 2021, le Programme pour la requalification et l'accompagnement en technologies de l'information et des communications (PRATIC) constitue une version bonifiée et ciblée

87 Cabinet de la ministre de la Famille (2021, 26 avril) « Investissement de 64 M$ pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée dans les services de garde éducatifs à l'enfance », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/investissement-de-64-m-pour-repondre-aux-besoins-de-main-doeuvre-qualifiee-dans-les-services-de-garde-educatifs-a-lenfance-30774>

88 « Le Parcours pour les candidat(e)s », CSMO-ÉSAC. En ligne <https://www.travailetudespetiteenfance.ca/parcours/etudiants>

du PARAF[89]. Le programme, doté d'une enveloppe de 39,5 millions de dollars, s'adresse aux personnes sans emploi qui n'ont pas été aux études à temps plein dans la dernière année et qui sont attirées par les emplois dans les TIC. Les participant·e·s du programme reçoivent une allocation de 650 $/semaine tout au long de la formation. Les programmes, préciblés, sont principalement des programmes courts de niveau technique ou universitaire, et doivent être suivis à temps plein. À l'issue de la formation, une somme forfaitaire de 1 950 dollars est prévue pour faciliter l'intégration en emploi des bénéficiaires du PRATIC. L'objectif de ce programme est de former 2 500 nouvelles et nouveaux travailleuses et travailleurs dans le domaine.

D'après les données transmises suite à une demande d'accès à l'information déposée au MTESS[90], en date du 1er avril 2022, les femmes étaient en nombre largement inférieur parmi les participant·e·s du PRACTIC ayant initialement fait une demande via le PARAF (153 contre 561 personnes). Toutefois, les femmes immigrantes, spécifiquement, formaient une proportion notable des candidat·e·s à ce dispositif puisqu'elles représentaient près de la moitié (48 %) des participantes du programme.

En 2023, plusieurs soulignaient l'échec du programme, un nombre important de candidat·e·s ne réussissant pas à trouver un emploi à la suite de leur diplomation, en raison de la compétition sur le marché du travail[91].

5.2.10 L'*Opération main-d'œuvre*

L'*Opération main-d'œuvre* est un programme majeur doté d'un budget de 3,9 milliards de dollars annoncé le 30 novembre 2021 par le premier ministre François Legault, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration Jean Boulet et la ministre de l'Enseignement supérieur Danielle McCann afin de « s'attaquer à la pénurie de main-d'œuvre » dans « un contexte de vieillissement accéléré de la population combiné à une croissance économique vigoureuse »[92].

Pour relever ce « défi », l'*Opération main*-d'œuvre vise à attirer, former et requalifier 170 000 travailleur·euse·s au cours des cinq prochaines années dans les « services publics essentiels » — santé et services sociaux, éducation et services de garde éducatifs à l'enfance —, ainsi que dans les « domaines stratégiques pour l'économie » — TI et génie ainsi que construction. Pour répondre à la vision économique d'un « Québec qui gagne », le gouvernement espère, au final, attirer 60 000 travailleur·euse·s vers les secteurs essentiels et 110 000 personnes vers les secteurs stratégiques. Tel qu'annoncé dans le programme, cet effort « qui profitera à tous » permettra d'« augmenter la part des emplois bien rémunérés et de les combler, de réduire le nombre de personnes sans emploi, et ainsi d'augmenter le niveau de richesse réelle par habitant, tout en contribuant au développement économique régional. »[93]

La mise en place d'un programme d'allocation d'aide à l'emploi majorée de 475 $/semaine (l'équivalent d'un revenu au salaire minimum sur un temps plein) et du programme de bourses Perspective Québec pour les étudiant·e·s de niveau cégep et universitaire constituent les deux stratégies visant à favoriser le développement des compétences — « clé de l'intégration sur le marché du travail »[94]. L'allocation est dispensée à toute personne sans emploi, citoyenne canadienne ou résidente permanente, étudiant à temps plein en vue d'obtenir un diplôme collégial et technique ou un grade universitaire qui la rend apte à exercer une profession priorisée par l'*Opération main-d'œuvre* ; il s'agit en ce sens d'une évolution ciblée du PARAF vers des métiers et professions spécifiques. Ciblant aussi les domaines d'emploi concernés par l'*Opération*, les bourses d'études d'une valeur totale maximale de 9 000 dollars pour les étudiant·e·s du cégep (1 500 $/session) et de 20 000 dollars pour les étudiant·e·s universitaires (2 500 $/session) sont aussi restreintes à une série de programmes sélectionnés par le gouvernement « en fonction des besoins du marché du travail, en collaboration avec d'autres ministères concernés »[95]. Cette liste a fait l'objet de plusieurs critiques en raison de son « incohérence » eu égard aux besoins de main-d'œuvre et de ses effets potentiels de dépopularisation des programmes apparentés[96]. Elle a également été critiquée par certains regroupements étudiants en raison de son assimilation à des mesures de marchandisation de l'éducation[97]. Cette vision utilitariste de la formation a enfin été critiquée par des associations syndicales comme la CSN, pour qui le gouvernement manque plutôt l'occasion d'agir de façon structurante sur la rétention des travailleur·euse·s dans le secteur public en améliorant les conditions de travail, sans mentionner les problèmes structurels qui risquent de découler des mouvements de main-d'œuvre qui s'en suivront[98].

89 Cabinet du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2021, 24 mai) « Emplois prioritaires au Québec - Le ministre Jean Boulet annonce un investissement de près de 40 M$ pour soutenir la requalification dans le secteur des technologies de l'information », *CISION*. En ligne <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/emplois-prioritaires-au-quebec-le-ministre-jean-boulet-annonce-un-investissement-de-pres-de-40-m-pour-soutenir-la-requalification-dans-le-secteur-des-technologies-de-l-information-886697819.html>

90 *Op. cit.* Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2022, 25 avril).

91 Schaff, H. (2023, 14 février) « Programme de requalification: des diplômés incapables de trouver de l'emploi », *La Presse*. En ligne <https://www.journaldemontreal.com/2023/02/14/programme-de-requalification-des-diplomes-incapables-de-trouver-de-lemploi>

92 Cabinet du premier ministre (2021, 30 novembre) « Opération main-d'œuvre - Un investissement sans précédent de 3,9 milliards de dollars pour s'attaquer à la rareté de la main-d'œuvre », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/operation-main-doeuvre-un-investissement-sans-precedent-de-39-milliards-de-dollars-pour-sattaquer-a-la-rarete-de-la-main-doeuvre-36602>

93 Gouvernement du Québec (2021) *Opération main-d'œuvre : Mesures ciblées pour des secteurs prioritaires*, Gouvernement du Québec. En ligne <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/documents/RA_operation_maindoeuvre.pdf>

94 *Ibid.*, p.13.

95 Duval, A. (2022, 18 février). La grogne augmente contre le programme de bourses Perspective Québec. *Radio-Canada*. En ligne <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1863023/discrimination-programme-bourses-perspective-quebec-grogne-augmente-gouvernement-legault-penurie-main-doeuvre>

96 *Ibid.*

97 Collectif (2021, 6 décembre) « Bourses bonbon pour une éducation marchandisée » *Le Pivot*, Lettre d'opinion. En ligne <https://pivot.quebec/2021/12/06/bourses-bonbon-pour-une-education-marchandisee/>

98 Confédération de syndicats nationaux (CSN) (2021) « Si attirer c'est bien, retenir c'est mieux ! », *Communiqué de presse*. En ligne <https://www.csn.qc.ca/actualites/si-attirer-cest-bien-retenir-cest-mieux/>

Avec les personnes retraitées, les personnes immigrantes constituent les deux groupes d'individus présentés comme un bassin potentiel. Le recrutement à l'international ciblé est aussi favorisé. Le gouvernement souhaite ainsi « maximiser l'apport de l'immigration[99] » en sélectionnant davantage les profils des candidat·e·s grâce à la mise en œuvre d'une nouvelle voie au Programme de mobilité internationale (le PMI+) effectuée en collaboration avec le gouvernement fédéral. Le programme prévoit enfin une intensification du recrutement des travailleur·euse·s étranger·ère·s temporaires dans les professions visées.

L'*Opération main-d'œuvre* s'appuie ainsi sur quatre « leviers d'action »[100] :

- *Miser sur la formation en soutenant la diplomation et la persévérance des étudiants ainsi qu'en favorisant l'adaptation des compétences et la requalification des travailleurs ;*
- *Investir dans l'intégration en emploi des personnes sans emploi ;*
- *Agir pour favoriser le maintien en emploi des travailleurs ;*
- *Faire appel à l'immigration en déployant de nouveaux efforts pour favoriser l'arrivée d'immigrants qui répondent aux besoins du Québec et pour assurer leur intégration au marché du travail, là où se trouvent les emplois.*

Chacun des cinq secteurs ciblés par l'*Opération* mobilise ces leviers de façon différente et des actions spécifiques sont également prévues.

SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

Le premier secteur visé par *l'Opération main-d'œuvre* à titre de service public essentiel est la Santé et les services sociaux, un secteur où « la rareté de main-d'œuvre [...] constitue un enjeu majeur, pouvant avoir des conséquences importantes sur l'offre et sur la qualité des services offerts par la population. »[101] Le maintien de ces services, mais aussi les retards accumulés en raison de la pandémie de la COVID-19 et les importants « chantiers » initiés dans le secteur (maisons des aînés, soins à domicile, réforme de la protection de la jeunesse, plan d'action en santé mentale), exercent une pression sur les travailleur·euse·s, dont il convient d'augmenter les effectifs pour répondre aux besoins grandissants. L'*Opération* a donc pour objectif d'attirer, de former et de requalifier un total de 27 000 travailleur·euse·s à titre de personnel infirmier et de PAB et dans les professions liées à la santé mentale et à la protection de la jeunesse au cours des cinq prochaines années. La somme totale de 1 140,5 millions de dollars est prévue pour l'ensemble du secteur.

Pour remplir ses objectifs de recrutement, l'*Opération* prévoit une série de mesures spécifiques qui s'ajoutent aux bourses d'études et allocations d'aide à l'emploi qui sont déjà prévues pour l'ensemble des secteurs. La majorité de celles-ci concernent la mise en place de nouveaux programmes de formation courts ou accélérés de niveaux professionnel ou technique assortis de bourses supplémentaires. L'*Opération* prévoit ainsi la création d'une AEC en administration dans les services cliniques (un programme pensé afin de décharger le personnel en place de certaines tâches administratives), d'une AEC pour faciliter l'accès des infirmier·ère·s auxiliaires à la profession infirmière, ainsi que le développement d'une mouture accélérée DEP Santé, assistance et soins infirmiers qui mène au poste d'infirmier·ère auxiliaire. De même, l'*Opération* entend enfin poursuivre les efforts entamés au niveau des postes à pourvoir en CSHLD grâce au démarrage d'une nouvelle cohorte en Soutien aux soins d'assistance en établissement de santé, l'AEP qui avait été mise en place à l'été 2020 pour répondre aux enjeux criants de manque de personnel en CHSLD mis en lumière par la première vague de la pandémie de COVID-19. Plusieurs des bourses associées à ces programmes sont astreintes à des obligations de demeurer en poste pour une à deux années une fois le diplôme complété.

Pour combler le manque d'effectifs en soins infirmiers, l'*Opération main-d'œuvre* a enfin pour objectif d'intensifier les efforts de recrutement à l'international, particulièrement dans les pays francophones. Le gouvernement entend ainsi recruter 1 000 infirmier·ère·s diplômé·e·s à l'étranger qui se verront, à leur arrivée, imposer un processus de RAC par l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ). Pour « [favoriser] une intégration progressive dans le milieu de la santé québécois », il est prévu que ces candidat·e·s travaillent comme PAB, jusqu'à l'obtention de leur autorisation d'exercice comme infirmier·ère.

Le 16 février 2022, ce volet est précisé par le ministre Jean Boulet[102]. Les pays ciblés sont l'Algérie, le Maroc, le Cameroun, la Tunisie et l'île Maurice, et les candidat·e·s, dans la première phase, devront s'installer dans différentes régions du Québec comme l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord, la Gaspésie, etc. Ils et elles pourront s'établir avec les membres de leur famille immédiate, qui pourront pour leur part recevoir un permis de travail ouvert. Les candidat·e·s pourront pour leur part travailler comme PAB pour un maximum de 20 h/semaine durant pendant qu'ils et elles complètent leur formation d'appoint, pour laquelle une allocation de 500 $/semaine est prévue en vertu du Programme d'aide financière pour la formation d'appoint en reconnaissance des compétences (PAFFARC) annoncé en décembre 2021 (voir plus bas).

Cette initiative, qualifiée de « formule gagnante pour le Québec et pour les personnes immigrantes qualifiées qui souhaitent enrichir notre réseau à la hauteur de leur compétence » par le ministre, est dotée d'un budget de 65 millions de dollars sur deux ans.

ÉDUCATION

Pour le secteur de l'éducation, l'objectif de l'*Opération* est de former et de recruter 8 000 travailleur·euse·s comme enseignant·e·s du préscolaire, primaire et secondaire, ainsi que comme éducateur·trice·s en milieu scolaire et dans les ressources spécialisées en éducation, au cours des cinq prochaines années. Le gouvernement, « ayant fait de l'avenir des enfants québécois son ambition première », entend ainsi « bonifier le service d'éducation et assurer leur réussite »[103]. Aussi, le financement de l'augmentation des ressources professorales, de la coordination des

99 *Op. cit.*, Gouvernement du Québec (2021), p. 15.
100 *Ibid.*, p. 3.
101 *Op. cit.*, Gouvernement du Québec (2021), p. 18.
102 Archives des communiqués relatifs au Cabinet du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2022, 16 février). « Le ministre Jean Boulet dévoile un projet de reconnaissance des compétences pour recruter 1 000 infirmières et infirmiers à l'international », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/le-ministre-jean-boulet-devoile-un-projet-de-reconnaissance-des-competences-pour-recruter-1-000-infirmieres-et-infirmiers-a-linternational-37995>
103 *Op. cit.*, Gouvernement du Québec (2021), p. 26.

stages en milieu scolaire et la mise en valeur des acquis et compétences de ces futur·e·s travailleur·euse·s de l'éducation constituent les piliers du recrutement et de la formation dans ce domaine. Ces mesures spécifiques s'ajoutent aux bourses d'études et allocations d'aide à l'emploi prévues par l'*Opération main-d'œuvre*. Un total de 682,4 millions de dollars a été prévu pour ce secteur. Au regard des cibles de recrutement, il s'agit du secteur se voyant allouer la somme d'investissements la plus importante.

Pour le milieu de l'enseignement plus particulièrement, l'*Opération* prévoit d'améliorer les conditions de travail dans le milieu, l'ouverture de nouveaux programmes de formation à l'enseignement et l'incitation au retour des enseignant·e·s à la retraite et la facilitation des démarches de RAC. Du côté des services de garde, les mesures s'attachent principalement à offrir des modes de formation plus adaptés, via un soutien accru à l'apprentissage en milieu de travail, l'augmentation de l'offre en francisation pour les immigrant·e·s qui se destinent à ces professions et la promotion des démarches de RAC.

SERVICES DE GARDE ÉDUCATIFS À L'ENFANCE

Dans la continuité du « Grand chantier pour les familles » lancé en octobre de la même année et dans le cadre duquel le gouvernement québécois s'était engagé à ajouter 37 000 places de garderie subventionnées d'ici 2024-2025, l'*Opération* vise à recruter 25 000 éducateur·trice·s de la petite enfance d'ici cinq ans. À cet effet, l'*Opération main-d'œuvre* mise, outre les bourses et allocations prévues pour tous les secteurs, sur la promotion du programme en alternance travail-études en petite enfance COUD annoncé au printemps dernier, sur l'amélioration de l'accès à la RAC par l'octroi de subventions aux employeurs dont le personnel engage une telle démarche, puis sur la mise en place de formations courtes permettant aux personnes détenant déjà une formation dans un domaine assimilable de se requalifier. La somme de 295,3 millions de dollars a été prévue pour la réalisation de ces mesures.

Tout en saluant les efforts déployés par le gouvernement provincial pour régler les problèmes de manque de personnel, la Centrale des syndicats du Québec (CSD) a tenu à adresser certaines mises en garde quant à la volonté du gouvernement d'accélérer à tout prix la formation des éducateur·trice·s, dont le DEC devrait demeurer la « référence ».[104]

De son côté, le Syndicat québécois des employées et employés de service de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (SQEES-FTQ) déplore que cet investissement ne réponde qu'à une partie des défis qui se posent à la profession, particulièrement ceux relatifs au ratio enfants/éducateur·trice·s qui sont de plus en plus souvent subordonnés à un ratio global enfants/installation, avec ses effets de surcharge de travail[105]. La question de la qualité des conditions de travail continue d'ailleurs d'être au cœur des négociations pour le renouvellement des conventions collectives du secteur.

TI ET GÉNIE

Pour contribuer à la croissance économique du Québec, l'*Opération main-d'œuvre* mise sur les TI – rendues incontournables par la numérisation de l'économie – et le génie, un domaine pour sa part mis sous pression notamment par les investissements du gouvernement dans les infrastructures. Grâce à des investissements de 1 674 millions de dollars, l'*Opération* vise le recrutement et la formation de 50 000 personnes dans les TI et 5 000 dans le génie. Il s'agit du domaine où les sommes prévues sont les plus élevées.

Les bourses d'études déjà prévues par l'*Opération*, la reconduction du PRATIC pour deux années supplémentaires, la mise en place de programmes de formation de courte durée en alternance travail-études et l'accroissement du corps professoral dans les TI et le génie constituent les mesures prévues.

Le 21 février 2022, le ministre Jean Boulet a annoncé que certaines AEC dans les TI et le génie seront désormais offertes par l'entremise du Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT, permettant aux étudiant·e·s de toucher une rémunération pendant leurs heures de cours et de stage. Cette bonification vise à former et requalifier 850 travailleur·euse·s supplémentaires dans le secteur[106]. Des mesures spécifiques pour soutenir l'intégration des femmes sont prévues, dont une majoration de 5 000 $ du remboursement versé aux employeurs, l'accès des participantes à un « système de mentors » et la mise en place d'une « formation permettant de favoriser l'intégration de bonnes pratiques en ressources humaines concernant l'intégration des femmes en emploi »[107].

CONSTRUCTION

Le secteur de la construction constitue l'autre domaine visé pour favoriser la croissance économique du Québec. Pour soutenir la réalisation du *Plan d'action pour le secteur de la construction* qui avait été annoncé plus tôt dans l'année et plus particulièrement l'arrivée d'un total de 55 000 travailleur·euse·s pour les cinq années à venir, l'*Opération main-d'œuvre* annonce une somme de 97,4 millions de dollars.

L'allocation hebdomadaire de 475 $/semaine pour les personnes sans emploi qui s'inscrivent à une formation menant à un métier du secteur constitue la seule mesure annoncée pour le secteur de la construction dans le cadre de l'*Opération main-d'œuvre*. Tel que l'a soulevé ATF dans le cadre des travaux de l'Observatoire des effets de la crise de la COVID-19 et de la relance économique, l'absence de cible relativement à l'entrée de personnes diplômées soutenues par ces allocations laisse à penser que la majorité des travailleur·euse·s recruté·e·s dans le cadre de l'*Opération* intégreront l'industrie grâce aux Mesures de rareté entrées

104 Lévesque, L. (2022, 17 janvier) « Québec veut 25 000 éducatrices en services de garde d'ici 2026 », *Le Soleil*. En ligne <https://www.lesoleil.com/2022/01/17/quebec-veut-25-000-educatrices-en-services-de-garde-dici-2026-4d42af3d78e12e11017e31a0efd1dd46>

105 Syndicat québécois des employées et employés de service (SQEES-FTQ). (2022, 17 janvier) « Le SQEES-FTQ salue les mesures pour attirer des éducatrices à la petite enfance », SQESS-FTQ. En ligne <https://sqees.ca/2022/01/18/le-sqees-ftq-salue-les-mesures-pour-attirer-des-educatrices-a-la-petite-enfance/>

106 Archives des communiqués relatifs au Cabinet du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2022, 21 février) « Opération main-d'œuvre - Secteurs stratégiques prioritaires : le ministre Jean Boulet annonce des mesures importantes pour soutenir les domaines du génie et de la construction », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/operation-main-doeuvre-secteurs-strategiques-prioritaires-le-ministre-jean-boulet-annonce-des-mesures-importantes-pour-soutenir-les-domaines-du-genie-et-de-la-construction-38111>

107 Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (n.d.) « Génie et technologies de l'information », Formations de courte durée COUD. En ligne <https://www.cpmt.gouv.qc.ca/promoteurs-de-projets-de-formation/programmes-daide-financiere/formations-de-courte-duree-coud/genie-et-technologies-de-linformation/>

en vigueur plus tôt dans l'année qui avaient tenu le haut pavé du *Plan d'action* pour le secteur[108]. Les sommes prévues par l'*Opération* pour le secteur de la construction sont en effet les moins importantes, en dépit du fait que la cible de recrutement est la plus élevée.

Le 21 février 2022, le ministre Jean Boulet a annoncé des sommes supplémentaires (non spécifiées au secteur) pour soutenir la formation et l'attraction de 5 000 travailleur·euse·s supplémentaires dans l'industrie[109].

5.2.11 Le Programme d'aide financière pour la formation d'appoint en reconnaissance des compétences (PAFFARC)

C'est le 7 décembre 2021, dans la foulée de l'annonce récente de l'*Opération main-d'œuvre*, que le ministre responsable du MTESS et du MIFI Jean Boulet fait l'annonce d'un plan d'action pour la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes[110]. Selon le ministre, « Avec ces nouvelles mesures, les personnes immigrantes pourront exercer leur profession plus rapidement et mettre à profit leurs compétences au service de la prospérité du Québec. » Doté d'un budget de 130 millions de dollars sur deux ans, ce plan d'action comprend six grandes mesures :

1. La prospection pour trouver de nouveaux bassins de recrutement
2. Le soutien financier et l'accompagnement renforcé des organismes de réglementation et des ordres professionnels
3. L'accompagnement personnalisé des personnes immigrantes
4. Le financement de l'élaboration et de l'offre de formation d'appoint et de stages
5. Le soutien financier aux personnes immigrantes en démarche de reconnaissance des compétences
6. Le soutien des employeurs du Québec pour l'évaluation des études effectuées à l'étranger

Le Programme d'aide financière pour la formation d'appoint en reconnaissance des compétences (PAFFARC), un nouveau programme qui cite explicitement les personnes immigrantes, est ainsi annoncé simultanément. Ce programme vise à soutenir les démarches de RAC pour des métiers et professions réglementées identifiés par le gouvernement en octroyant une allocation financière pour la complétion de stages et de formations d'appoint exigés par un organisme de réglementation (par exemple, un ministère ou un ordre professionnel). La liste des métiers et professions admissibles au PAFFARC – laquelle reflète les priorités établies dans l'*Opération main-d'œuvre* – est néanmoins non seulement restrictive, mais aussi changeante puisque mise à jour périodiquement sur le site du gouvernement en fonction des besoins de main-d'œuvre[111]. Ainsi, des allocations pourront être allouées pour les frais de formation, à hauteur de 500 $/semaine (temps plein) ou 250 $/semaine (temps partiel), ainsi que pour les frais de transport avec un maximum de 25 $/semaine, le tout pour un maximum de 52 semaines. Pour les frais de garde d'enfants, le maximum est fixé à 25 $/jour par enfant à charge. Les formations d'appoint peuvent, en outre, être suivies depuis l'étranger (dans la mesure où la personne détient un statut d'immigration admissible).

En date du 17 février 2022, le MIFI avait reçu un total de 64 demandes, toutes déposées pour une formation d'appoint au Québec. Les données reçues via une demande d'accès à l'information[112] indiquent que ces demandes avaient été déposées en majorité par des femmes (61 %) pour des professions liées à la santé (hygiéniste et thérapeute dentaire, infirmière, physiothérapeute). Elles avaient alors reçu, en moyenne, des allocations de participation similaires aux hommes (environ 1 700 dollars), mais les indemnisations pour frais de garde étaient inférieures de moitié. Nous ne disposons pas de données sur le taux d'acceptation du programme.

108 *Op. cit.*, Hamel-Roy, L., Dumont-Lagacé, É., Pagarnadi, S. (2022).

109 *Op. cit.*, Archives des communiqués relatifs au Cabinet du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2022, 21 février).

110 Archives des communiqués relatifs au Cabinet du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2021, 7 décembre) « Le ministre Jean Boulet annonce un plan d'action doté d'un investissement de 130 M$ répartis sur 2 ans pour la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/le-ministre-jean-boulet-annonce-un-plan-daction-dote-dun-investissement-de-130-m-repartis-sur-2-ans-pour-la-reconnaissance-des-competences-des-personnes-immigrantes-36807>

111 Gouvernement du Québec (n.d.) « Programme d'aide financière pour la formation d'appoint en reconnaissance des compétences (PAFFARC) », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/emploi/reconnaissance-etudes-experience/faire-reconnaitre-competences-acquises-etranger/aide-financiere>

112 *Op. cit.*, Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) (2022, 21 mars).

6

La pandémie, la « pénurie de main-d'œuvre » et la relance économique : regards croisés sur les initiatives déployées

6.1 Les programmes visant à soutenir la RAC : quelques occasions manquées

6.1.1 Une mesure qui soutient… l'endettement : le PRTCE

Si certaines critiques peuvent être formulées à l'endroit des PRTCE relativement à l'exclusion de certains groupes (demandeur·esse·s d'asile et titulaires de diplômes pour des professions non réglementées), la principale critique à formuler à son endroit est qu'il s'agit d'un mécanisme d'endettement. En effet, même si l'accès à un dispositif de soutien financier reste le bienvenu – d'autant plus au vu des difficultés d'obtenir un prêt dans une institution bancaire des personnes immigrantes –, il n'en reste pas moins un prêt, et non une somme, non remboursable, qui serait allouée pour soutenir les démarches de RAC. Qui plus est, le dispositif n'échappe pas à la logique du crédit. D'autant plus, les PRTCE ne sont pas accordés à « taux zéro », mais constituent un crédit avec intérêt, même si les « organismes mandatés […] verront à ce que des établissements financiers attribuent des prêts à de faibles taux d'intérêt aux personnes admissibles. »[113]

Aussi, on pourrait se demander où seront réellement injectés les 4 millions de dollars annoncés puisque les bénéficiaires seront tenus de rembourser leur crédit avec les intérêts. Serviront-ils à compenser le manque à gagner des institutions bancaires sur les crédits dévolus à faire reconnaître les compétences des travailleur·euse·s ? De plus, le taux d'intérêt est certes gelé pendant la durée de la procédure de RAC (période où le revenu est faible et pendant laquelle les bénéficiaires ont peu de capacité de remboursement), mais dès la sortie, le taux monte entre 2,95 % et 4,45 %, selon le « taux préférentiel » fixé par la Banque du Canada. Cette règle, présentée comme une mesure d'aide, est en réalité une mesure qui favorise l'endettement, et payée chèrement par les travailleur·euse·s qui doivent en rembourser le capital et les intérêts.

Cela dit, l'existence même du PRTCE confirme ce que plusieurs organisations déplorent depuis de nombreuses années : le coût élevé d'une démarche de RAC pour les personnes immigrantes et la nécessité que soient mises en place des mesures spécifiques qui leur permettront d'exercer la profession ou le métier pour lequel elles détiennent les compétences. La sous-représentation des femmes parmi les prestataires du programme soulève d'ailleurs certaines questions entourant les choix économiques des ménages et les priorités relatives aux parcours d'intégration qui sont établies entre les hommes et les femmes.

6.1.2 Un manque à gagner au niveau du soutien communautaire : PARC passe à côté !

Aucun des projets qui ont été soumis au MIFI et qui ont été financés par le PARC ne bonifie l'offre d'accompagnement par les organismes communautaires qui interviennent auprès des personnes immigrantes. Ainsi, la très grande majorité (89 %) du financement a été accordée au Cégep de Saint-Hyacinthe pour diagnostiquer les écarts de compétences observés par les employeurs et développer des formations en ligne nécessaires pour les combler.

À la lecture des descriptifs de projets partagés par le MIFI, force est de constater que les quatre projets susmentionnés s'attachent principalement à resserrer l'arrimage des compétences des personnes immigrantes à celles qui sont attendues par les employeurs dans le processus de RAC. En effet, le projet de l'Ordre des orthophonistes vise à mettre en place un outil d'auto-évaluation qui permettra aux candidat·e·s d'entamer leur démarche de RAC en amont de leur processus d'immigration, et les projets du Cégep de Saint-Hyacinthe et de l'OTIMROEMQ ont comme objectif de bonifier l'offre de formation d'appoint au regard des compétences détenues par les personnes immigrantes, d'une part, et des besoins des entreprises, d'autre part. En outre, les quatre projets visent tous à faciliter le processus de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger dans des domaines d'emploi en demande (santé et technologies de l'information). Censée être un critère d'évaluation marginal, l'adéquation entre le projet soumis et les besoins du marché du travail demeure visiblement incontournable pour les projets subventionnés par le PARC.

Enfin, étant donné que seulement 16 % de l'enveloppe totale budgétée a été allouée, il y a lieu de s'interroger sur l'adaptation des critères d'évaluation aux besoins réels des organisations du milieu, particulièrement en matière d'outils d'accompagnement pour les organismes communautaires qui interviennent auprès des personnes immigrantes dont on sait que les besoins sont importants.

113 Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2021) « La mesure Prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE) », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.mtess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/prtce/index.asp>

6.1.3 Une RAC à deux vitesses pour les professions priorisées PAFFARC

Parce qu'il offre une allocation financière relativement intéressante pour soutenir la complétion de formations d'appoint exigées par une démarche de RAC (plus ou moins équivalente au salaire minimum sur un temps plein), le PAFFARC est un programme qui pourrait jouer un rôle décisif dans la trajectoire professionnelle des personnes immigrantes qui viennent s'installer au Québec avec un diplôme obtenu à l'étranger. Son impact demeure cependant restreint puisque seules les personnes prétendant à un métier ou une profession ciblée par le gouvernement sont admissibles à recevoir des allocations financières. Ainsi, non seulement la liste est étroite puisque restreinte aux métiers et professions réglementées, mais elle est aussi soumise aux aléas des fluctuations du marché de l'emploi, le gouvernement se donnant le pouvoir de la modifier périodiquement selon les besoins de main-d'œuvre qu'il évalue. Ces critères sont patents de la volonté du gouvernement à arrimer immigration, formation et marché du travail.

Enfin, malgré l'importance apparente de l'enveloppe budgétaire, les montants alloués aux participant·e·s du PAFFARC restent faibles. En effet, même si jusqu'à 500 $/semaine peuvent être alloués pour les frais de formation, cette enveloppe reste mince par rapport au coût de la vie qui a explosé en 2022. Aux frais engendrés par la formation s'ajoutent également ceux indispensables pour subvenir aux besoins d'une famille. À cet égard, soulignons la faiblesse des montants accordés pour les frais de garde (25 $/jour par enfant) considérant le manque de places subventionnées en service de garde et des tarifs pouvant aller jusqu'à 70 $/jour dans certains centres privés[114]. Ainsi, l'aide financière allouée par le programme demeure insuffisante pour une personne censée se consacrer à sa démarche de RAC et à ses formations complémentaires à temps plein. Il demeure légitime de se demander si les personnes participant au PAFFARC parviendront à compléter leur RAC, notamment au regard des options de requalifications qui ont été déposées sur le tapis rouge de la relance économique.

Finalement, il y a lieu de se questionner sur le développement des formations d'appoint en ligne pouvant être suivies depuis le pays d'origine, en amont de la trajectoire migratoire. Plus particulièrement, les attentes qui risquent d'être reportées sur les personnes immigrantes – qui devraient arriver non seulement avec les diplômes et compétences attendus par le Québec, mais aussi avec une RAC complétée – constituent un enjeu qu'il conviendra de surveiller dans les années à venir en raison des modalités de discrimination systémique qui se verraient approfondies.

114 Chouinard, T. (2021, 18 octobre). « Garderies privées non subventionnées. Québec veut alléger la facture des parents », *La Presse*. En ligne <https://www.lapresse.ca/actualites/education/2021-10-18/garderies-privees-non-subventionnees/quebec-veut-alleger-la-facture-des-parents.php>

6.1.4 En bref : programme après programme, des problèmes qui demeurent

Une pléthore de mesures de formation, de requalification et de rehaussement des compétences a été mise en place depuis le début de la pandémie de la COVID-19. Toutefois, les mesures qui améliorent l'accès et la capacité des personnes immigrantes à compléter une RAC – ce qui leur permettrait d'accéder aux métiers et professions pour lesquels elles détiennent les qualifications – sont rares. Seulement trois ont été identifiées, chacune reconduisant son lot d'obstacles : les PRTCE, le PARC et le PAFFARC.

En somme, on constate avec ces trois programmes que les besoins des travailleur·euse·s immigrants dans leurs processus de RAC demeurent subordonnés à des logiques de besoins immédiats de main-d'œuvre. En dépit de l'annonce de financement promettant d'améliorer la situation des personnes immigrantes et leur intégration, la somme des montants alloués aux personnes demeure très insuffisante par rapport à la réalité du parcours et des besoins financiers créés.

Puis, s'il faut le souligner, le champ demeure libre dans l'appréciation des critères d'évaluation de RAC, tant au niveau des ordres professionnels que des universités, qui demeurent pour leur part « autonomes » par rapport à la *Politique d'éducation aux adultes et de formation continue*. Ce pouvoir arbitraire et l'absence de réels recours sont d'autant plus problématiques dans un contexte où les démarches de RAC font l'objet d'investissements (même minimaux soient-ils) de la part des décideurs publics. Si l'argent des contribuables sert à soutenir les personnes dans leurs démarches de RAC, et que les problèmes menant à l'allongement de ces démarches ne sont pas réglés, quelles sont les institutions qui gagnent ?

6.2 Les mesures de formation, de requalification et de rehaussement des compétences : des voies d'aiguillage et de recyclage qui précarisent

6.2.1 Les chômeur·euse·s pandémiques sous la loupe : qui sont les groupes ciblés ?

D'abord, rappelons qu'à l'exception du PACME, dont l'objectif était de permettre le maintien du lien d'emploi des travailleur·euse·s au plus fort de la pandémie, tous les programmes de formation, de requalification et de rehaussement des compétences présentés poursuivent un double objectif : celui d'activer les personnes sans emploi et les travailleur·euse·s au bas de l'échelle et celui de répondre aux besoins de main-d'œuvre du marché du travail. À ce chapitre, six secteurs se sont progressivement affirmés : la santé et les services sociaux, d'abord avec le programme de recrutement massif de PAB pour les CHSLD à la suite à « l'hécatombe » causée par la COVID-19, puis l'éducation et les services de garde éducatifs à l'enfance, la construction et enfin les TI et génie. Ces secteurs considérés

névralgiques, soit pour la livraison des services publics, soit pour la croissance économique sont au cœur de l'*Opération main-d'œuvre* qui a finalement été lancée le 30 novembre 2021.

L'*Opération main-d'œuvre* fédère également la vision au cœur des programmes de relance déployés, soit la mise à disponibilité de nouveaux bassins de main-d'œuvre pour soutenir la croissance économique du Québec, via le développement de l'employabilité des sans-emploi et des travailleur·euse·s précaires. La relance économique initiée au creux de la première vague de la pandémie de la COVID-19, en prévision d'une récession économique anticipée par certains économistes, a ainsi été finalement propulsée par la mise à l'agenda des problèmes de « pénurie de main-d'œuvre ».

Sur le plan temporel, on constate ainsi que les mesures ont d'abord ciblé les « chômeur·euse·s pandémiques » (pensons au PARAF) afin de procéder à leur « recyclage » vers différents secteurs d'emploi en demande. Puis, à mesure que les accusations à l'endroit de la PCU ont perdu de leur crédibilité – on a bien vu que la fin de la prestation d'urgence n'a pas résolu les problèmes de recrutement décriés par les employeurs –, différents groupes de sans-emploi ou de travailleur·euse·s précaires ont fait l'objet de campagnes de séduction : les femmes, les personnes immigrantes, les membres de minorités visibles, les membres des Premières nations et Inuits, les personnes retraitées, à l'aide sociale ou judiciarisées, etc. Courtisé·e·s au nom de la diversité et de ses bienfaits, ces groupes minoritaires n'ont cependant pas été la cible de mesures structurantes dédiées à faire avancer l'égalité en emploi (exception faite au secteur de la construction pour lequel le Plan d'action fait mention au PAEF et à sa cible de 3 % de représentation de femmes), faisant apparaître la vision utilitariste du gouvernement en matière de lutte contre la discrimination. C'est donc sans surprise que l'on constate que les femmes qui ont reçu des allocations dans le cadre du PARAF se sont proportionnellement davantage dirigées vers la santé, les services sociaux et les services de garde éducatifs – des secteurs reconnus pour leur haut taux de féminisation, particulièrement au bas de l'échelle là où justement mènent les programmes de type DEP et AEC qu'elles ont poursuivis.

De manière générale, l'on retiendra enfin que le ciblage des personnes immigrantes dans la mise en œuvre des programmes de formation et de requalification, en vertu de difficultés d'intégration sur le marché du travail, est révélateur des problèmes profonds que ces dernières rencontrent dans leurs démarches de RAC.

Le resserrement progressif du marché du travail au cours des années 2020-2021 et 2021-2022 n'est donc pas étranger aux efforts gouvernementaux (en 2022, le chômage a atteint 4,1 %, soit le taux le plus bas enregistré depuis 1976), non plus que l'accentuation du recours à l'immigration ciblée, notamment via des programmes de travail temporaire qui sont facilités par les accords avec Ottawa. L'épuisement des bassins de main-d'œuvre « recyclables » ou « qualifiables » s'est ainsi traduit par un déplacement des initiatives de recrutement vers l'international. Cette inclinaison (bien entamée depuis une vingtaine d'années, faut-il le préciser) est au cœur de l'*Opération main-d'œuvre*, mais aussi, de façon plus tacite, dans la mise en place de formations d'appoint pouvant être suivies à partir du pays d'origine dans le cadre du PAFFARC.

6.2.2 Quel programme pour qui ?

L'ensemble des programmes mis en place pour agir sur les problèmes de rareté de main-d'œuvre dans le cadre de la relance économique visent à orienter les personnes vers une liste étroite de secteurs d'emplois, de métiers et de professions, par la mise en place d'incitatifs financiers faisant fi des réelles aspirations des personnes immigrantes et des qualifications et compétences qu'elles détiennent déjà. Les différents programmes recensés, qu'ils visent à former, requalifier ou rehausser les compétences, peuvent être néanmoins organisés en trois grandes catégories venant avec des avantages et désavantages différents, selon le statut octroyé aux participant·e·s.

Tout d'abord, certains programmes octroient un statut de travailleur·euse·s, ou du moins prévoient des versements d'argent en salaire. C'est le cas du PACME, qui a été utilisé par les entreprises afin de mettre à profit leurs employé·e·s durant les fermetures exigées par la santé publique et des programmes en alternance travail-études de type COUD dans le secteur de la petite enfance et des TIC qui permettent à des personnes intéressées par des professions dans le secteur d'y travailler tout en poursuivant une formation rémunérée sous forme de salaire. C'est aussi le cas, dans une certaine mesure, des dispositions facilitant l'entrée dans l'industrie de la construction par les ouvertures de bassins, permettant aux travailleur·euse·s de toucher un revenu d'emploi immédiat sans passer par la formation professionnelle. Ces opportunités sont ouvertes à tous·te·s, mais elles exigent que les candidat·e·s entreprennent différentes démarches auprès d'employeurs potentiels. L'accès des femmes immigrantes à ces programmes est en ce sens conditionnel à la volonté de leurs futurs employeurs à les engager et à les former.

Ensuite, l'on compte les programmes qui ont été mis en place pour les personnes sans emploi (situation résultante de la pandémie ou non) : le PARAF, le PRATIC et les allocations d'aide à l'emploi prévues dans l'*Opération main-d'œuvre*. Les aides à l'emploi ont historiquement servi

à « sortir » les personnes de l'assurance-emploi et de l'aide sociale, ce que les programmes de la relance économique ont pu faire avec d'autant plus d'offensive, grâce à l'ajout d'un montant hebdomadaire équivalent à une semaine de travail à temps plein, au salaire minimum. Le fait que des personnes sans emploi qui ne touchaient aucune aide publique aient souscrit au PARAF, notamment, n'est sûrement pas non plus étranger à la bonification des allocations d'aide à l'emploi. Bien que ces bonifications constituent une certaine avancée, il faut reconnaître qu'une allocation de 500 $/semaine demeure insuffisante au regard de nombreux indices de pauvreté, ce qui laisse supposer que les participant·e·s doivent concilier travail, études et responsabilités familiales pendant la durée du programme.

Il convient néanmoins de ne pas confondre la visée de ces initiatives : les allocations d'aide à l'emploi ont pour objectif de permettre aux personnes sans emploi de développer leur employabilité, et non de permettre aux travailleur·euse·s de se réorienter ou de rehausser leurs compétences. De fait, autant la sélection des participant·e·s que leur choix de formation sont tributaires de l'évaluation d'un·e agent à l'emploi. La question quant à l'accompagnement des femmes immigrantes dans leur choix de carrière (idéalement non sexiste et non discriminatoire) demeure évidemment entière.

Enfin, il faut considérer les différents programmes de formation rattachés à des bourses d'études menant vers des métiers ou des professions en demande. Cette approche a été éprouvée pour la première fois lorsque le premier ministre Legault s'est donné le défi de former 10 000 PAB qui iraient travailler dans les CHSLD. Des initiatives similaires ont ensuite été multipliées dans le cadre de l'*Opération main-d'œuvre* ; c'est le cas des bourses Perspective Québec, mais aussi de celles offertes pour la poursuite de différents programmes courts développés dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Ces bourses ont pour objectif d'aiguiller les participant·e·s vers certains programmes d'étude plutôt que d'autres, de manière à répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail. Leur mise en place s'inscrit ainsi dans une logique subordonnant les aspirations des étudiant·e·s aux impératifs de croissance économique, une logique qui s'inscrit à rebours des modalités de l'Aide financière aux études et plus largement des principes de démocratisation de l'accès à l'éducation. Elles sont de surcroît mal adaptées à la réalité étudiante puisqu'elles sont remises à la complétion de chacune des sessions d'études, ce qui ne permet pas de soutenir les étudiant·e·s pendant la poursuite de leurs classes. Enfin, soulignons que les bourses Perspective Québec sont exclusives aux personnes qui détiennent la résidence permanente et la citoyenneté canadienne, et qu'elles ne peuvent être attribuées pour une démarche de RAC, même si celle-ci mène à une profession ou un métier ciblé par l'*Opération main-d'œuvre*.

Le versement des contributions financières sous la forme d'allocations ou de bourses en contrepartie de prestations de travail brime d'ailleurs les participant·e·s dans leur accès à d'autres programmes sociaux – notamment les futur·e·s PAB qui suivent l'AEP en Soutien aux soins d'assistance en établissement de santé pour travailler en CHSLD. C'est le cas de l'assurance-emploi (programme régulier et programmes spéciaux) qui exige d'avoir cumulé un certain nombre d'heures de travail assurables, desquelles les heures de stages rémunérés sous forme de bourses ne pourraient pas être comprises dans l'évaluation d'admissibilité. De façon similaire, c'est l'accès au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) qui se voit compromis.

6.2.3 Un « Québec qui gagne » et des travailleur·euse·s qui… ?

L'ensemble des programmes de formation, de requalification et de rehaussement des compétences ont été annoncés comme des mesures attrayantes et bénéfiques pour le Québec. Un examen plus attentif de leurs débouchés professionnels démontre cependant que les travailleur·euse·s qui se sont tourné·e·s vers ces programmes afin de redresser leur situation de déqualification ne sortent pas les grands gagnant·e·s de la relance économique.

D'abord, il faut noter qu'outre les bourses d'études Perspective Québec qui sont explicitement aussi adressées aux étudiant·e·s universitaires, la majorité des programmes liés à la relance économique mène les individus vers des métiers et professions de niveau secondaire et collégial. Les personnes immigrantes qui ont souscrit à ces programmes étaient-elles dotées de diplômes supérieurs ? Cela est fort probable aux yeux de la déqualification à laquelle font face les personnes diplômées à l'étranger. Plusieurs de ces programmes de formation offrent en outre des possibilités de mobilité dans les faits très limitées, voire ghettoïsent carrément les travailleur·euse·s dans des sous-secteurs d'emploi. Le cas des PAB – qui deviennent titulaires de l'AEP (plutôt que du DEP) – est une illustration patente des effets de l'arrimage des programmes courts aux besoins du marché du travail : présentée comme attractive en raison du salaire à la clef, cette attestation ne permet pas, dans les faits, aux détenteur·trice·s du diplôme d'occuper un emploi dans d'autres types d'établissements (hôpitaux, centres de réadaptation, domicile, etc.).

Aussi, bien que le PARAF ait permis particulièrement aux femmes immigrantes d'accéder à un diplôme de type AEC, il faut rappeler que ces formations courtes mènent souvent vers des emplois offrant aussi peu de mobilité, mais aussi dont les conditions demeurent désavantageuses en comparaison au DEC. C'est d'ailleurs le cas de l'AEC en Technique d'éducation à l'enfance qu'obtiennent les participant·e·s au terme du parcours en alternance travail-études en petite enfance. Considéré·e·s comme des « éducateur·trice·s non qualifié·e·s », il leur faut ensuite cumuler trois années de travail à temps plein pour être reconnu·e·s comme étant « qualifié·e·s » au même titre que leurs collègues qui détiennent un DEC. Durant cette période, ces travailleur·euse·s sont soumis·e·s à des conditions salariales moins intéressantes.

Ensuite, les données obtenues auprès du MTESS eu égard au PARAF sont univoques quant à la ségrégation genrée qui a été renouvelée au sein des participant·e·s du programme : les femmes sont surreprésentées dans les secteurs dits « féminins » (santé, services sociaux, éducation),

alors qu'elles demeurent sous-représentées dans les secteurs non traditionnels (construction, transports, électrotechnique). Pourtant, on associe généralement les métiers masculins à des conditions de travail plus avantageuses sur le plan de la rémunération, de la stabilité et de la protection sociale. Le métier de PAB et celui, par exemple, de charpentier-menuisier exigent tous deux une formation de type DEP. Cependant, l'échelon salarial le plus élevé que peuvent atteindre les PAB est de 22,50 dollars (auquel s'ajoutent et se soustraient des primes d'attractivité dispensées selon les besoins du marché du travail), alors qu'un diplôme en charpenterie-menuiserie permet, à l'atteinte du statut de compagnon, de toucher un salaire de 34,78 $/heure (en moyenne, auquel on ajoutera les primes de mobilité et heures supplémentaires qui font partie inhérente du fonctionnement de l'industrie de la construction). L'industrie de la construction est soumise à une forte instabilité, mais l'emploi y est protégé grâce à une forte présence syndicale que le secteur de la santé a tout à envier.

De fait, la surreprésentation des femmes ayant opté pour un programme menant vers un secteur d'emploi féminisé parmi les participantes du PARAF révèle la persistance des mécanismes ségrégatifs du marché du travail dont l'*Opération main-d'œuvre* aurait pu, aux yeux de cette expérience, tenir compte. Tout porte donc à croire que cette dynamique peut être observée dans l'ensemble des programmes recensés.

Enfin, il convient de noter que nombre des programmes annoncés orientent les candidat·e·s vers des emplois dont la qualité s'est particulièrement dégradée dans les dernières décennies. En effet, les difficultés à recruter des travailleur·euse·s et à assurer leur rétention dans les métiers du *care*, particulièrement, sont en largement attribuables à la faible rémunération et aux mauvaises conditions de travail qui y sont proposées. À ce chapitre, il faut donc insister sur la précarisation croissante de l'emploi qui marque particulièrement les emplois des secteurs féminisés visés par les programmes recensés, dont au premier chef les soins infirmiers et d'assistance, l'enseignement et les services de garde. La grande proportion de femmes immigrantes qui s'y sont dirigées entre ainsi dans des secteurs d'emploi dévalorisés par 40 ans de politique néolibérale.

Si l'on peut certes déplorer le manque d'action en matière de diversification des choix professionnels, l'absence de mesures pour soutenir l'égalité en emploi est d'autant plus problématique. Le PRATIC, qui avait su attirer une forte proportion de femmes issues de l'immigration vers les TIC grâce à des allocations financières encore plus intéressantes que le PARAF, fait figure de cancre au regard des dernières enquêtes sur le programme. Les difficultés recensées par les participant·e·s à se placer dans le secteur soulèvent ainsi des interrogations quant à la discrimination qui guette les femmes se situant à la croisée des axes d'oppression et à ses effets de refoulement vers une déqualification d'autant plus grande.

L'ABSENCE D'ANALYSE ADS+ DANS L'ÉLABORATION DES PROGRAMMES, UN ÉLÉMENT DOMMAGEABLE POUR RÉPONDRE AUX PROBLÉMATIQUES SPÉCIFIQUES CONCERNANT LES FEMMES IMMIGRANTES

En 2022, le Conseil du statut de la femme rappelait dans son plan stratégique que la pandémie avait mis en relief la surreprésentation féminine dans les emplois les plus précaires et à bas salaires, mettant en péril leur autonomie économique, levier essentiel de l'égalité hommes-femmes115. Sans doute faut-il rappeler que l'autonomie économique doit être l'affaire de toutes les femmes, incluant les femmes immigrantes ? Que les travailleuses immigrantes ont été les premières touchées par les pertes d'emploi causées par la pandémie parmi les femmes ?

L'accès à des données fondées sur le genre et ventilées selon le statut d'immigration (ADS+ ou ADS croisée) est donc crucial à la compréhension des effets des politiques publiques sur les inégalités sociales. La production et la mise à disponibilité des données d'usage des programmes permettraient en effet une meilleure compréhension des mouvements de main-d'œuvre qui se sont opérés depuis trois ans et leurs effets sur l'emploi des femmes immigrantes au Québec. Ces données pourraient permettre une analyse plus fine des discriminations systémiques liées au genre et au statut d'immigration vécues par les femmes immigrantes en emploi, ainsi que d'établir des pistes d'action pour l'égalité au plus près de la réalité de leur situation.

115 Conseil du statut de la femme (2022) Plan stratégique 2022-2026, Gouvernement du Québec. En ligne <https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Plan_strategique_22-26.pdf>

6.2.4 Les investissements dans la formation : quelle est la valeur du « capital humain » ?

D'abord, si l'on remet les sommes annoncées en perspective, on remarque que les initiatives annoncées comme prioritaires pour « faire gagner » le Québec (référant au slogan de l'*Opération main-d'œuvre*), représentent en réalité moins de 1 % du PIB de 2021 (s'élevant à 435 milliards de dollars), pour un étalement des programmes sur cinq ans. Quant aux montants alloués à la formation de chaque travailleuse et travailleur, ils représentent en réalité de petites sommes : on pourra citer le PARAF, dont l'investissement « par participant·e » est de… 5 730 dollars. Le Tableau 7 présente une version synthétique de nos « calculs maison ».

Les montants investis selon les secteurs sont néanmoins variables et dénotent une grande différence de valeur accordée au capital humain pour les financeurs, en fonction des secteurs d'emploi. Si l'on divise les enveloppes des investissements de chacun des secteurs visés par l'*Opération main-d'œuvre*, particulièrement, il apparaît de grandes disparités. Par exemple, le secteur de la construction est celui où le montant « par travailleur » est le plus faible, malgré l'importance de l'enveloppe budgétaire totale (en plus des 120 millions de dollars prévus dans le *Plan d'action pour le secteur de la construction*). Rappelons à cet égard que, et le Plan d'action, et l'*Opération* comptent sur l'arrivée de travailleur·euse·s non-diplômé·e·s grâce notamment aux entrées « par bassin » – une voie d'entrée qui fait l'objet de critiques importantes en raison de ses effets sur le maintien des compétences dans l'industrie. En revanche, le secteur de l'éducation est non seulement doté de l'une des plus grosses enveloppes budgétaires, mais, aussi, compte tenu de sa cible plus petite, celui où le montant par travailleur·euse·s est le plus élevé. Cela est en phase avec la plateforme « Je réponds présent » qui avait été déployée l'année précédente. Ceci s'explique sûrement entre autres par le fait que la profession d'enseignant requiert un niveau d'études universitaires qui demande des investissements plus importants de la part du gouvernement ainsi que par la substantialité des incitatifs de rétention offertes au personnel retraité.

On peut voir dans ces disparités de financement que la valeur accordée au travail humain n'est pas, *a priori*, en phase avec les catégorisations défendues par l'*Opération main-d'œuvre* en matière de « services publics essentiels » et de « domaines stratégiques pour l'économie ». La rétention (ou non) des travailleur·euse·s dans ces secteurs permettra peut-être dans quelques années de faire apparaître la logique de rentabilité sous-jacente à ces choix politiques. L'on est en effet en position de se demander si le peu d'investissements dans la formation des travailleur·euse·s de la construction, par exemple, vise dans les faits à assurer un afflux de main-d'œuvre dont il sera aisé de disposer selon les fluctuations des mises en chantier.

Tableau 7
Synthèse des investissements par programme

Programme	Public visé	Type de financement	Budget (en millions $)	Cible de recrutement	Montant/ travailleur·euse ($)
Programmes de formation, de requalification et de rehaussement des compétences					
PACME	Salarié·e·s en emploi	Subventions salariales	51,5 M$ (volet Promoteurs collectifs)	Le programme a rejoint 152 000 travailleur·euse·s	339 $ (moyenne évaluée)
« Grosse campagne » de recrutement de PAB	Toute personne intéressée par la profession de PAB	Bourses et salaires	Non disponible	10 000	Calcul impossible
« Je réponds présent »	Personnes intéressées à (ré) intégrer le secteur	Salaires	25 M$	2 000	12 500 $
PARAF	Personnes sans emploi	Allocations d'aide à l'emploi	114,6 M$	20 000	5 730 $
Plan d'action pour le secteur de la construction	Toute personne intéressée par les métiers de la construction	Allocation d'aide à l'emploi et salaires subventionnés	120 M$	33 000	3 636 $
Parcours en travail-études en petite enfance COUD	Toute personne intéressée par la profession d'éducateur·trice en petite enfance	Subvention salariale	64 M$	24 000	26 667 $
PRATIC	Personnes sans emploi	Allocation d'aide à l'emploi	39,6 M$	2 500	15 840 $
Programmes pour soutenir la RAC des personnes immigrantes					
PRTCE	Personnes immigrantes	Prêts aux particuliers	4 M$	Jusqu'à épuisement des fonds	Calcul impossible
PARC	Organismes intervenant auprès des personnes immigrantes	Subventions sur projet	5,87 M$	Ne s'applique pas	Ne s'applique pas
PAFFARC	Personnes immigrantes qualifiées pour un métier ou une profession ciblée	Allocations d'aide à l'emploi	130 M$	Cible arrimée aux objectifs de l'*Opération main-d'œuvre*	Calcul impossible
Opération main-d'œuvre					
Santé et services sociaux	Personnes sans emploi et étudiant·e·s dans les programmes ciblés (incluant via les programmes COUD)	Bourses et allocations d'aide à l'emploi	1 140,5 M$	27 000	4 224 $
Éducation			682,4 M$	8 000	85 300 $
Services de garde éducatifs à l'enfance		Bourses et allocations d'aide à l'emploi • Subventions salariales pour les programmes COUD	295,3 M$	25 000	11 812 $
TI et génie			1 674 M$	55 000	3 044 $
Construction	Personnes sans emploi	Allocations d'aide à l'emploi	97,4 M$	55 000	1 771 $

7

En guise de conclusion : trois constats

Dans cette étude, nous avons fait état des différentes initiatives déployées en matière d'emploi et de formation depuis le début de la pandémie de la COVID-19 et, plus particulièrement, dans le cadre de la relance économique. Pensé à l'aune des impacts de ces initiatives sur les femmes immigrantes diplômées à l'étranger, cet exercice permet de dégager trois constats.

7.1 Le rôle de la RAC galvaudé par les politiques publiques

D'abord, force est de constater la relative absence d'une réflexion de fond entourant les mécanismes de RAC et les obstacles que ceux-ci posent aux personnes immigrantes formées à l'étranger.

Tel que nous l'avons mis en évidence, les initiatives visant à améliorer le fonctionnement de la RAC et à faciliter la reconnaissance des diplômes étrangers sont en effet non seulement peu nombreuses (trois), mais les budgets qui leur sont consacrés apparaissent dérisoires au regard des efforts déployés pour la formation, la requalification et le rehaussement des compétences. De fait, il apparaît peu probable que les prêts (PRTCE), les programmes d'accompagnement (PARC) et les allocations ciblées (PAFFARC) aient des retombées statistiquement significatives sur la déqualification que vivent les femmes immigrantes au Québec. Ce genre d'initiative risque en outre de créer un régime à deux vitesses : l'un offrant un modeste soutien financier et des programmes d'accompagnement pour les personnes dont les diplômes étrangers correspondent aux besoins prioritaires de main-d'œuvre ici et maintenant, et l'autre, toujours aussi fastidieux pour les « laissé·e·s-pour-compte » – c'est-à-dire les personnes dont les diplômes, bien que jugés pertinents en vertu des critères des programmes d'immigration, ne leur permettent pas de prétendre aux quelques leviers facilitants mis en place par le gouvernement. Ceci s'avère d'autant plus problématique que la politique d'immigration québécoise favorise les personnes hautement qualifiées, mais qu'aucun mécanisme de RAC n'est assuré au niveau universitaire pour permettre la reconnaissance de leurs diplômes.

Enfin, soulignons que l'introduction de certains dispositifs de RAC à même les initiatives de recrutement de main-d'œuvre fait apparaître le rôle galvaudé qu'occupe la RAC au sein de la politique de main-d'œuvre. Dans le cas du parcours en petite enfance COUD, la RAC est ainsi introduite pour accélérer les parcours professionnels des futur·e·s éducateur·trice·s, alors que dans le *Plan d'action pour le secteur de la construction*, la RAC est mise au service d'objectifs de diversification de la main-d'œuvre. Dans ces deux cas, il apparaît que le recours à la RAC s'inscrit en porte-à-faux de sa mission originelle telle qu'elle a été définie dans la Politique aux adultes et à la formation continue.

En bref, le premier constat qui se dégage de l'étude est que les programmes gouvernementaux ont soit omis, soit instrumentalisé la RAC à des fins de renflouement du bassin de main-d'œuvre.

7.2 Les programmes de relance par la formation : des passeports pour la déqualification

Avec comme volonté de contenir les risques de chômage, puis de résoudre les problèmes de recrutement de main-d'œuvre des différents secteurs clefs de la relance économique, le gouvernement a mis en place une série de mesures visant à recycler et activer les sans-emploi et les travailleur·euse·s du bas de l'échelle. Pour les personnes dotées de diplômes étrangers, ces programmes se sont néanmoins posés en concurrence d'une démarche de RAC – en général longue, fastidieuse et coûteuse, rappelons-le – du fait qu'ils offraient une voie d'accès rapide jouxtée d'une garantie d'emploi à la clef. Les formations ciblées par ces programmes mènent généralement vers des emplois généralement précaires, mal rémunérés, peu protégés et offrant peu de perspectives de mobilité ; ces interventions ont ainsi contribué à inscrire les femmes immigrantes diplômées à l'étranger dans des trajectoires de déqualification, plutôt qu'à les soutenir vers l'exercice du métier ou de la profession pour lequel elles sont formées.

Comme le montre la recension des programmes de formation, de requalification et de rehaussement des compétences, la politique de main-d'œuvre du gouvernement provincial s'est en effet attachée à aiguiller les sans emploi et travailleur·euse·s précaires vers des secteurs et emplois prédéterminés par le marché du travail (l'*Opération main-*

d'œuvre en étant l'aboutissement ultime), soit pour absorber le déficit de services publics, soit pour stimuler la croissance des secteurs clefs de la relance économique. Cette approche pose une série de problèmes dont il convient de prendre acte.

D'abord, et il faut en prendre la mesure, la pléthore de mesures et de programmes mise en place témoigne d'un arrimage inédit entre la formation et le marché du travail, et donc d'une subordination sans précédent des aspirations des individus aux impératifs économiques. Ensuite, force est de constater que le déploiement de ces initiatives s'est effectué sans prise en compte sérieuse des mécanismes de ségrégation professionnelle qui interviennent dans les choix et motifs d'orientation des personnes, laissant pleine et entière toute la question des inégalités que rencontrent les femmes dans les métiers et professions dits féminisés – en santé, dans les services de garde et en éducation, notamment. Enfin – et c'est là le cœur de l'analyse exposée –, la majorité des formations ciblées (ou carrément créées) dans le cadre de ces programmes mènent vers des emplois précaires, peu rémunérés, mal protégés et offrant peu (voire aucune) mobilité professionnelle, et ce, de manière particulièrement aiguë lorsqu'il s'agit d'emplois à prédominance féminine. Dans le cas des PAB et des agent·e·s bureaucratiques, deux emplois fortement féminisés, la ghettoïsation est telle que les incitatifs financiers octroyés dans le cadre des programmes sont assortis d'obligations de demeurer en poste. Ainsi, si l'action publique s'est affectée à ouvrir de nouveaux bassins de main-d'œuvre en faisant lorgner aux groupes dits minoritaires sur le marché du travail de meilleures possibilités professionnelles dans les emplois de la relance, l'absence d'interventions en matière d'inégalités hommes-femmes apparaît cruciale dans la reconduction de la naturalisation de l'assignation des femmes aux métiers du *care* et à leurs conditions historiquement désavantageuses.

En somme, tout indique que la relance économique du gouvernement et ses programmes de (re)formation – menant pour la plupart vers des emplois marqués par le sceau de la précarité – se sont posés en concurrence des démarches de RAC pour les personnes cherchant à améliorer leur situation socioprofessionnelle, dont, au premier chef, les femmes immigrantes. Non pas qu'il ne soit pas important de s'occuper du manque de main-d'œuvre, dans les services publics notamment, mais l'inaction en matière de RAC, alors même que ces programmes se voient attribués des millions de dollars, soulève d'importantes interrogations quant à la réelle volonté du gouvernement de permettre aux personnes diplômées à l'étranger d'exercer les métiers et professions pour lesquels elles sont formées. Plutôt que d'améliorer les conditions de vie socio-économiques des personnes immigrantes formées à l'étranger, ces programmes font ainsi plutôt office de passeports vers la déqualification, sanctionnant leur réorientation professionnelle vers des emplois précaires, mal rémunérés et protégés, et offrant peu de perspectives de mobilité verticale.

7.3 La reconnaissance des diplômes étrangers des femmes immigrantes : un enjeu de discrimination systémique

Le recours à la main-d'œuvre immigrée est mentionné dans la plupart des mesures de recrutement, formation et requalification que nous avons décrites tout au long de cette étude. Ces dispositifs, subordonnés à des objectifs de recrutement de main-d'œuvre dans les secteurs jugés prioritaires (santé et services sociaux, éducation, services de garde éducatifs, TI et génie et construction), ciblent les personnes immigrantes comme bassin de main-d'œuvre prospectif afin de pallier les places non pourvues dans les emplois au bas de l'échelle, plutôt que de favoriser leur intégration dans les métiers et professions pour lesquels elles détiennent déjà les diplômes nécessaires, dont plusieurs font pourtant l'objet d'importantes demandes sur le marché du travail.

Il faut en effet rappeler que pour les professions réglementées, les 2/3 des candidat·e·s font face à une reconnaissance partielle de leurs acquis et de leurs compétences, ou à un refus. Par exemple, du côté des médecins – une des professions où le manque de personnel est criant, sans pour autant avoir fait l'objet d'interventions agressives comme c'est le cas pour les soins infirmiers et les PAB – les effets des obstacles de RAC sont patents. Même après avoir reçu leur équivalence depuis cinq ans, seulement 38 % des médecins formé·e·s à l'étranger ont reçu leur permis d'exercer… Alors même que le Québec concentre l'écrasante majorité des postes vacants au Canada. Du côté des titulaires de diplômes universitaires, non régis par des organismes de réglementation, le bilan n'est guère plus positif. Plus que la population née au Canada, les personnes immigrantes qui détiennent au moins un baccalauréat sont surreprésentées parmi les personnes surqualifiées. L'autonomie que revendiquent les universités en matière de RAC et leur approche à cet égard signifie que les personnes dotées de diplômes universitaires étrangers sont en effet contraintes à se *re-diplomer* pour pouvoir exercer les professions dont les qualifications, pourtant, leur avaient permis de se positionner favorablement dans leurs démarches d'immigration.

Qui plus est, pour les femmes, plus susceptibles d'immigrer à titre d'accompagnatrices de requérant principal et donc de voir leur projet de carrière subordonné à celui de leur conjoint, cela signifie qu'elles risquent d'autant plus de vivre les effets de la déqualification pendant de nombreuses années avant de pouvoir entamer des démarches de RAC. De fait, 45 % des femmes immigrantes expérimentent la déqualification et 12 % d'entre elles subissent une déqualification persistante dans le temps. Qui dit déqualification, dit salaires moindres, et donc, incidemment, renforcement de la dépendance économique à d'autres sources de revenus, notamment ceux du conjoint. Ainsi, même si femmes et hommes subissent les mêmes dysfonctionnements de la RAC, la position particulière des femmes immigrantes – à la croisée des systèmes d'oppression – signifie que les problèmes rencontrés sont d'autant plus aigus.

Comme le met enfin en évidence cette étude, les effets croisés des dysfonctions de la RAC pour les personnes diplômées à l'étranger et des mesures d'employabilité déployées dans le cadre de la relance économique se posent ainsi en creux des mécanismes de précarisation et de ségrégation du marché du travail, qui participent à la ghettoïsation des femmes dans les métiers du *care*, au bas de l'échelle. Ainsi, plutôt que de soutenir les femmes immigrantes dans leur accès aux emplois qui correspondent à leurs aspirations et à leurs compétences, les programmes et les mesures de relance économique ont plutôt cherché à exploiter les vulnérabilités cumulées par les femmes immigrantes sur le marché du travail afin de répondre de manière ponctuelle et ciblée aux difficultés de recrutement et de rétention rencontrées par les entreprises de ces secteurs.

La persistance des obstacles à la RAC pour les femmes immigrantes diplômées à l'étranger, alors que le gouvernement déroule le tapis rouge de la formation au rabais afin d'augmenter le bassin de main-d'œuvre disponible pour les emplois « en pénurie », lesquels avaient été délaissés du fait de leur piètre qualité, suppose donc une subordination des droits fondamentaux aux impératifs du marché du travail. Le gouvernement a la responsabilité de prendre acte et de corriger ces biais de discrimination systémique.

Annexe 1

Conception et définition de la reconnaissance des acquis et des compétences dans la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue de 2002

Par Émilie Tremblay
Chercheuse en éducation des adultes
Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA)

Présentation de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue de 2002

En 2002, le gouvernement du Québec a adopté la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue[116]. En même temps, un plan d'action quinquennal, pour la période 2002-2007, a été lancé.

Cette politique s'inscrit dans la perspective et vise l'apprentissage tout au long de la vie. La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) est un axe central de cette politique. En effet, c'est l'une des quatre grandes orientations structurantes et mobilisatrices de la politique.

LES QUATRE ORIENTATIONS STRUCTURANTES ET MOBILISATRICES DE LA POLITIQUE (p.6)

1. **Assurer une formation de base aux adultes;**
2. **Maintenir et rehausser le niveau de formation de base des adultes (culture de la formation continue);**
3. **Valoriser les acquis et les compétences par une reconnaissance officielle;**
4. **Lever les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance.**

Trois postulats sont présentés comme devant orienter les actions en ce qui concerne la reconnaissance des acquis et des compétences dans un contexte de formation. Selon ces postulats, toute personne :

- « a droit à la reconnaissance formelle des acquis et des compétences correspondant à des éléments de formation qualifiante, dès lors qu'elle fournit la preuve qu'elle les possède;
- n'a pas à refaire dans un contexte scolaire formel des apprentissages qu'elle a déjà réalisés dans d'autres lieux selon d'autres modalités;
- ne devrait pas être tenue de faire reconnaître à nouveau des compétences ou des acquis qui ont été évalués avec rigueur et sanctionnés par un système officiel » (Ministère de l'Éducation, 2002 : 23-24).

Ces postulats s'inspirent des trois grands principes à la base de la RAC, et de leurs corollaires, que le Conseil supérieur de l'éducation avait proposés dans un de ses avis en 2000[117].

De plus, quatre grandes priorités d'action sont identifiées en matière de RAC dans la politique. La première est d'accroître l'accès à la RAC, notamment par le biais de l'augmentation du nombre de personnes en bénéficiant. Il est question de la RAC par le milieu de l'éducation, le monde du travail ainsi que par les ordres professionnels. La deuxième priorité est d'accroître l'accès à la formation manquante, c'est-à-dire à des éléments de compétences ou de connaissances. À cet effet, on recommande de favoriser différents moyens (formation à distance, formation à temps partiel, etc.) pour permettre aux personnes d'acquérir la formation nécessaire. La troisième priorité consiste à diversifier les approches de RAC. Par exemple, il est fait mention de l'importance de développer des systèmes de reconnaissance des compétences par les acteurs du marché du travail, entre autres, pour les compétences acquises en emploi. Enfin, la quatrième priorité consiste à s'assurer qu'il y ait des mécanismes d'harmonisation et de réciprocité entre les systèmes de RAC, notamment ceux issus des milieux de l'éducation formelle et du monde du travail, mais également entre les systèmes de RAC existants à différents ordres d'enseignement.

116 *Op. cit.*, Ministère de l'Éducation (2002b), *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, Québec, ministère de l'Éducation, 43 p.

117 Conseil supérieur de l'éducation (2000), *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale*, Sainte-Foy, Le Conseil, 123 p. https://www.cse.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2020/01/50-0433-AV-reconnaissance-acquis-responsabilitepolitique-sociale.pdf

Dans la politique, on mentionne que la RAC est importante pour différents groupes de la population dont les personnes immigrantes, les personnes handicapées, les femmes peu scolarisées et travaillant dans certaines catégories d'emploi, et les personnes de 45 ans ou plus en emploi dans un contexte de transformations continuelles du marché du travail.

Le plan d'action a une structure similaire à la politique. Toutefois, la quatrième orientation n'y figure pas. L'objectif global du plan d'action au niveau de la RAC est de : « Mettre en place un ensemble diversifié de moyens structurants pour assurer l'accès à des services de reconnaissance des acquis et des compétences dans chaque région du Québec » (p. 26). Un ensemble de mesures sont ainsi proposées pour concrétiser les objectifs et les priorités de la politique. Parmi ces mesures, on peut mentionner l'importance de clarifier le droit à la reconnaissance des acquis dans les régimes pédagogiques du secondaire et du collégial, de consolider dans le milieu du travail un système de certification professionnelle comprenant désormais la reconnaissance des compétences acquises en emploi, ainsi que d'accélérer et d'intensifier les opérations visant la reconnaissance scolaire autant que professionnelle des acquis des personnes immigrantes.

Les mesures proposées visent davantage l'enseignement secondaire et collégial que l'enseignement universitaire. Bien que le plan d'action fasse brièvement mention d'enjeux en ce qui concerne l'accès aux ordres professionnels et la reconnaissance des études effectuées à l'extérieur du Québec, les mesures proposées contiennent peu d'éléments pour les solutionner. On trouve certes une panoplie de moyens et d'outils à mettre en place ou à développer pour rendre plus accessible la RAC et pour informer de diverses manières les personnes, notamment les personnes immigrantes, de l'existence des différents services. Cependant, tandis qu'on mentionne le droit à la reconnaissance des acquis et des compétences en contexte de formation, qu'en est-il dans d'autres types de contextes ? On ne propose pas vraiment de mécanismes de reconnaissance pour les diplômes universitaires obtenus à l'extérieur du Québec, autres que les mécanismes de RAC que les universités utilisent à des fins d'admission ou à des fins d'allocation des crédits. Il en est de même pour l'Office des professions qu'on exhorte notamment à : « mieux faire connaître les possibilités qu'offre la reconnaissance d'équivalences de la formation lorsqu'il s'agit de reconnaître les compétences acquises à l'extérieur du Québec, quel que soit le mode d'apprentissage » (p. 28).

Quelle conception et quelle définition de la reconnaissance des acquis et des compétences ?

La conception de la RAC qu'on retrouve dans la politique comporte plusieurs dimensions. Tout d'abord, il s'agit d'une démarche centrée sur les personnes adultes, leurs besoins et leurs objectifs. Cette démarche doit permettre aux adultes d'obtenir une reconnaissance officielle pour des acquis et des compétences scolaires, non scolaires et expérientiels. Il n'est donc pas question uniquement des compétences développées dans des programmes d'études, mais de celles qui ont été acquises au cours des expériences de vie et de travail.

De plus, il n'est pas question uniquement de reconnaissance par les milieux d'éducation. On appelle et souhaite que se développent d'autres systèmes de reconnaissance, notamment dans le monde du travail. La reconnaissance des acquis et des compétences concerne donc une diversité d'acteurs tels que les instances en éducation aux différents ordres d'enseignement (secondaire, collégial, universitaire), les milieux de travail, les ordres professionnels, etc. Conséquemment, l'harmonisation et la réciprocité sont nécessaires entre les établissements, entre les ordres d'enseignement et entre les différents systèmes de RAC.

Cette démarche de reconnaissance des acquis et des compétences doit être le plus accessible possible. Elle est considérée comme un droit en contexte de formation. Accéder à un service de RAC ne devrait pas être conditionnel à l'inscription dans un programme de formation. Toutefois, pour se voir reconnaître certains acquis et certaines compétences, il pourrait être nécessaire de réaliser « la formation manquante » ou des activités de mise à niveau.

Annexe 2

Probabilité prédite de connaître une trajectoire de surqualification persistante selon certaines caractéristiques sélectionnées, Canada, 2006 et 2016

	Probabilité prédite
SEXE	
Femmes	5,4
Hommes	5,1
PLUS HAUT NIVEAU DE SCOLARITÉ	
Baccalauréat sans continuation	6,8
Baccalauréat avec continuation	3,0 *
Certificat ou diplôme universitaire de niveau supérieur au baccalauréat sans continuation	3,7 *
Certificat ou diplôme universitaire de niveau supérieur au baccalauréat avec continuation	2,6 *
Diplôme en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	2,3 *
Maîtrise sans continuation	2,4 *
Maîtrise avec continuation	0,4 *
Doctorat acquis	0,5 *
DOMAINE D'ÉTUDES (1)	
Éducation (réf.)	3,3
Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	8,2 *
Sciences humaines	11,4 *
Sciences sociales et de comportement, et droit	8,3 *
Commerce, gestion et administration publique	5,4 *
Sciences physiques et de la vie, et technologies	5,7 *
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	2,4 *
Architecture, génie et services connexes	3,0
Agriculture, ressources naturelles et conservation	8,0 *
Santé et domaines connexes	3,0
Autres	10,0 *
NIVEAU DE FAMILIARITÉ AVEC LES LANGUES OFFICIELLES (EN 2006)	
1-Niveau le plus élevé (réf.)	3,9
2-	4,4 *
3-	4,7
4-	5,7 *
5-	7,3 *
6-Niveau le moins élevé	8,5 *
LIEU DES ÉTUDES	
Canada (réf.)	3,8
Amérique du Nord	5,1 *
Amérique Centrale et du Sud	7,3 *
Antilles et Bermudes	12,1 *
Europe de l'Ouest	5,7
Europe de l'Est	10,9 *
Europe du Nord	3,7
Europe du Sud	7,1 *
Afrique subsaharienne	8,6 *
Afrique du Nord	7,3 *
Asie de l'Ouest et centrale	8,7 *
Asie de l'Est	8,2 *
Asie du Sud-Est	20,4 *
Asie du Sud	18,2 *
Océanie	6,2

**Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf) (p < 0,05).*
(1) Classification des programmes d'éducation utilisés : Classification des programmes d'enseignement de 2000 pour 2006 ; Classification des programmes d'enseignement de 2011 pour 2016.
Note : L'âge et la région de résidence sont également prises en compte dans le modèle.

Source : Statistique Canada, données intégrées des recensements de 2006 et de 2016.

Bibliographie

Archives des communiqués relatifs au Cabinet du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2021, 21 mars) « Dévoilement du Plan d'action pour le secteur de la construction – Soutenir l'industrie pour réaliser les projets d'infrastructure prioritaires pour le Québec », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/devoilement-du-plan-daction-pour-le-secteur-de-la-construction-soutenir-lindustrie-pour-realiser-les-projets-dinfrastructure-prioritaires-pour-le-quebec>

Archives des communiqués relatifs au Cabinet du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2021, 7 décembre) « Le ministre Jean Boulet annonce un plan d'action doté d'un investissement de 130 M$ répartis sur 2 ans pour la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/le-ministre-jean-boulet-annonce-un-plan-daction-dote-dun-investissement-de-130-m-repartis-sur-2-ans-pour-la-reconnaissance-des-competences-des-personnes-immigrantes-36807>

Archives des communiqués relatifs au Cabinet du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2022, 16 février). « Le ministre Jean Boulet dévoile un projet de reconnaissance des compétences pour recruter 1 000 infirmières et infirmiers à l'international », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/le-ministre-jean-boulet-devoile-un-projet-de-reconnaissance-des-competences-pour-recruter-1-000-infirmieres-et-infirmiers-a-linternational-37995>

Archives des communiqués relatifs au Cabinet du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2022, 21 février) « Opération main-d'œuvre – Secteurs stratégiques prioritaires : le ministre Jean Boulet annonce des mesures importantes pour soutenir les domaines du génie et de la construction », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/operation-main-doeuvre-secteurs-strategiques-prioritaires-le-ministre-jean-boulet-annonce-des-mesures-importantes-pour-soutenir-les-domaines-du-genie-et-de-la-construction-38111>

Association de la construction du Québec (ACQ) (2021, 15 janvier) *Recommandations dans le cadre des consultations du gouvernement en vue du budget du Québec 2021-2022*. En ligne <https://www.acq.org/wp-content/uploads/2021/01/memoires2021-recommandationsbudget2021-2022.pdf>

Bélanger, G. (2022) *Portrait de l'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration*, Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). En ligne : <http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_categories_2016-2020.pdf>

Belhassen-Maalaoui, A. (2009) La reconnaissance des diplômes et des compétences : difficultés et impacts chez les femmes immigrantes, Action travail des femmes (ATF). En ligne <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4027433>

Bellerose, P. (2020, 5 juin) « Préposés en CHSLD : une formation encore plus payante que prévu », *Le Journal de Québec*. En ligne <https://www.journaldequebec.com/2020/06/05/formation-remuneree-de-prepose-en-chsld-un-engagement-dun-an-exige>

« Biologistes », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/emploi/metiers-professions/explorer-metiers-professions/2121-biologistes>

Boily, D. et Desrosiers, S. (2021, 16 juillet) « 92 % des "préposés à Legault" toujours en emploi », *Radio-Canada*. En ligne <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1809467/chlsd-sante-aines-pandemie-embauches>

Bordeleau, S. (2020, 26 novembre) « Québec débloque près de 115 millions pour requalifier les chômeurs de la pandémie », *Radio-Canada*. En ligne <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1752523/paraf-requalification-quebec-travailleurs-programme>

Boulet, J. (2020, 10 octobre) « La pandémie, une occasion de repenser le marché du travail », *Le Devoir*, Opinions. En ligne <https://www.ledevoir.com/opinion/idees/587614/la-pandemie-une-occasion-de-repenser-le-marche-du-travail>

Brossard, L. (2019). « La reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'extérieur du Québec : un enjeu de taille pour les personnes immigrantes », *Nouvelles*, Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICEA). En ligne <https://icea.qc.ca/fr/actualites/la-reconnaissance-des-dipl%C3%B4mes-et-des-comp%C3%A9tences-acquis-%C3%A0-l%E2%80%99ext%C3%A9rieur-du-qu%C3%A9bec-un-enjeu>

Brousseau-Pouliot, V. (2020, 19 mai) « La grippe espagnole : un virus, mais pas de commerces fermés, *La Presse*. En ligne <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2020-05-18/le-coronavirus-causera-t-il-la-pire-crise-economique>

Busby, C., Chejfec, R., Tamburri, R. (2022) « L'assurance-emploi est brisée : voici comment la réparer », *Policy Options/Options politiques*. En ligne <https://policyoptions.irpp.org/fr/magazines/may-2022/assurance-emploi-solutions/>

Cabinet de la ministre de la Famille (2021, 26 avril) « Investissement de 64 M$ pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée dans les services de garde éducatifs à l'enfance », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/investissement-de-64-m-pour-repondre-aux-besoins-de-main-doeuvre-qualifiee-dans-les-services-de-garde-educatifs-a-lenfance-30774>

Cabinet de la ministre responsable de l'Administration gouvernementale et président du Conseil du trésor (2020, 10 décembre) « Projet de loi concernant l'accélération de certains projets d'infrastructure – Accélérer 180 projets d'infrastructure pour favoriser la relance économique du Québec », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/projet-de-loi-concernant-lacceleration-de-certains-projets-dinfrastructure-accelerer-180-projets-dinfrastructure-pour-favoriser-la-relance-economique-du-quebec>

Cabinet du ministre de la Santé (2020, 27 mai) « Pandémie de la COVID-19 – Québec lancera une importante campagne de recrutement pour pourvoir les postes en CHSLD », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/pandemie-de-la-covid-19-quebec-lancera-une-importante-campagne-de-recrutement-pour-pourvoir-les-postes-en-chsld>

Cabinet du ministre de l'Éducation (2020, 5 octobre) « Pandémie de COVID-19 – Le gouvernement du Québec annonce la mise en ligne de la plateforme de recrutement Je réponds présent pour le réseau scolaire », *CISION*. En ligne <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/pandemie-de-covid-19-le-gouvernement-du-quebec-annonce-la-mise-en-ligne-de-la-plateforme-de-recrutement-je-reponds-present-pour-le-reseau-scolaire-862806741.html>

Cabinet du ministre des Finances (2020, 3 juin) « Projet de loi sur la relance économique du Québec – Le gouvernement propose des mesures pour atténuer les effets de la pandémie et relancer rapidement l'économie québécoise », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/projet-de-loi-sur-la-relance-economique-du-quebec-le-gouvernement-propose-des-mesures-pour-attenuer-les-effets-de-la-pandemie-et-relancer-rapidement-leconomie-quebecoise>

Bibliographie

Cabinet du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2021, 24 mai) « Emplois prioritaires au Québec – Le ministre Jean Boulet annonce un investissement de près de 40 M$ pour soutenir la requalification dans le secteur des technologies de l'information », *CISION*. En ligne <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/emplois-prioritaires-au-quebec-le-ministre-jean-boulet-annonce-un-investissement-de-pres-de-40-m-pour-soutenir-la-requalification-dans-le-secteur-des-technologies-de-l-information-886697819.html>

Cabinet du premier ministre (2020, 14 mars) « Pandémie de COVID-19 – Le gouvernement du Québec déclare l'état d'urgence sanitaire, interdit les visites dans les centres hospitaliers et les CHSLD et prend des mesures spéciales pour offrir des services de santé à distance », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/pandemie-de-covid-19-le-gouvernement-du-quebec-declare-letat-durgence-sanitaire-interdit-les-visites-dans-les-centres-hospitaliers-et-les-chsld-et-prend-des-mesures-speciales-pour-offrir-des-services-de-sante-a-distance>

Cabinet du premier ministre (2020, 23 mars) « Le Québec sur pause pour trois semaines », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/le-quebec-sur-pause-pour-trois-semaines>

Cabinet du premier ministre (2021, 30 novembre) « Opération main-d'œuvre – Un investissement sans précédent de 3,9 milliards de dollars pour s'attaquer à la rareté de la main-d'œuvre », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/operation-main-doeuvre-un-investissement-sans-precedent-de-39-milliards-de-dollars-pour-sattaquer-a-la-rarete-de-la-main-doeuvre-36602>

Chicha M-T. (2012) « Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal ». *Canadian Journal of Women and the Law, 24*(1), p. 82-113.

Chopov, S., Chouchane, A. Fakhoury, L. et Lemay, D. (2021) *Les personnes immigrantes et le marché du travail québécois, 2019*, Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'intégration (MIFI). En ligne <http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/ImmigrantsMarcheTravail2019.pdf>

Conseil du statut de la femme (2022) Plan stratégique 2022-2026, Gouvernement du Québec. En ligne <https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Plan_strategique_22-26.pdf>

Chouinard, T. (2021, 18 octobre). « Garderies privées non subventionnées. Québec veut alléger la facture des parents », *La Presse*. En ligne <https://www.lapresse.ca/actualites/education/2021-10-18/garderies-privees-non-subventionnees/quebec-veut-alleger-la-facture-des-parents.php>

Collectif (2021, 6 décembre) « Bourses bonbon pour une éducation marchandisée » *Le Pivot*, Lettre d'opinion. En ligne <https://pivot.quebec/2021/12/06/bourses-bonbon-pour-une-education-marchandisee/>

Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger (2017) *Rapport*, Gouvernement du Québec. En ligne <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/3550447>

Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (n.d.) « Génie et technologies de l'information », Formations de courte durée COUD. En ligne <https://www.cpmt.gouv.qc.ca/promoteurs-de-projets-de-formation/programmes-daide-financiere/formations-de-courte-duree-coud/genie-et-technologies-de-linformation/>

Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (2021) « Tableau de bord stratégique de la CPMT », présentation tenue en ligne en avril 2021.

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada, Cour suprême du Canada, 1987. En ligne <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/6280/index.do>

Confédération de syndicats nationaux (CSN) (2021) « Si attirer c'est bien, retenir c'est mieux ! », *Communiqué de presse*. En ligne <https://www.csn.qc.ca/actualites/si-attirer-cest-bien-retenir-cest-mieux/>

Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) (2021, 8 mars) « Le CIQ accueille favorablement la mesure Prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE) », *Communiqués*. En ligne <https://www.professions-quebec.org/fr/lire-une-actualite/le-ciq-accueille-favorablement-la-mesure-prets-pour-la-reconnaissance-des-titres-de-competences-etrangers-prtce>

Conseil supérieur de l'éducation (2021) *L'inclusion des familles immigrantes : pour une synergie accrue en éducation des adultes*, Avis au ministre de l'Éducation, Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.cse.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2021/05/50-0542-AV-inclusion-familles-immigrantes.pdf>

Cornelissen, L. et Turcotte, M. (2020) « La persistance de la surqualification en emploi des immigrants et des non-immigrants », *Regards sur la société canadienne*, Statistique Canada. En ligne <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00004-fra.htm>

CSN, FTQ, CSQ et CSD (2018, 15 octobre) « Pénurie et rétention de la main-d'œuvre : des défis complexes et préoccupants », *La Presse+*, Lettre d'opinion. En ligne <https://plus.lapresse.ca/screens/6334b28d-816e-4e5d-bac7-2dcb9b58f693__7C___0.html?utm_medium=Email&utm_campaign=Internal+Share&utm_content=Screen>

De Sève, M. et Carter, M. (1980) « Les inégalités salariales entre les travailleurs des deux sexes : effet de qualification ou effet de statut ? », *Recherches sociographiques*, *21*(3), p. 253–282.

Détail Formation (2020, 25 août) « La PCU, l'assurance-emploi, la PCRE et le retour du PACME ! », *Infolettre*. En ligne <https://detailformation.com/la-pcu-lassurance-emploi-la-pcre-et-le-retour-du-pacme/>

Direction du développement de la main-d'œuvre (2021) *Rapport d'activité 2020-2021 Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmt/Publications/RA_activite_FDRCMO_CPMT_2020-2021.pdf>

Duchaine, G. (2021, 7 septembre) « Un manque criant de personnel » *La Presse*. En ligne <https://www.lapresse.ca/covid-19/2021-09-07/hecatombe-au-chsld-herron/un-manque-criant-de-personnel.php>

Duval, A. (2022, 18 février). La grogne augmente contre le programme de bourses Perspective Québec. *Radio-Canada*. En ligne <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1863023/discrimination-programme-bourses-perspective-quebec-grogne-augmente-gouvernement-legault-penurie-main-doeuvre>

Emploi et Solidarité sociale (2020, 6 avril) « Pandémie de COVID-19 – Le gouvernement du Québec annonce le lancement du Programme actions concertées en emploi (PACME) », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/pandemie-de-covid-19-le-gouvernement-du-quebec-annonce-le-lancement-du-programme-actions-concertees-pour-le-maintien-en-emploi-pacme>

Bibliographie

Emploi et Solidarité sociale (2020, 15 mai) « Pandémie de COVID-19 – Le ministre Jean Boulet bonifie de 50 millions de dollars le PACME et invite les entreprises à miser sur la force d'une approche collective ». En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/pandemie-de-covid-19-le-ministre-jean-boulet-bonifie-de-50-millions-de-dollars-le-pacme-et-invite-les-entreprises-a-miser-sur-la-force-dune-approche-collective>

Emploi et Solidarité sociale (2020, 26 novembre) « Le ministre Jean Boulet annonce près de 115 M$ pour la requalification de la main-d'œuvre », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/le-ministre-jean-boulet-annonce-pres-de-115-m-pour-la-requalification-de-la-main-doeuvre>

Emploi et Solidarité sociale (2021, 6 mars) « Le ministre Jean Boulet annonce un investissement de 4 millions de dollars pour la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/le-ministre-jean-boulet-annonce-un-investissement-de-4-millions-de-dollars-pour-la-reconnaissance-des-competences-acquises-a-letranger>

Fradette, S. (2005) Reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique Cadre général-Cadre technique, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. En ligne <http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/formation_professionnelle/RAC_CadreGeneral_CadreTechnique_DocRef_f.pdf>

Gamache, V. (2020, 23 octobre) « La campagne "Répondez présent" dans les écoles donnera-t-elle les résultats escomptés ? », *Radio-Canada*. En ligne <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1743459/penurie-personnel-reseau-scolaire-repondez-present-ministre-education>

Gervais, L-M. (2017, 15 septembre). « De nouvelles règles pour aider les immigrants ingénieurs », *Le Devoir*. En ligne <https://www.ledevoir.com/societe/508012/ingenieurs-immigrants-cherchent-emploi>

Gobeil, I. (2000) *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale*, Avis au ministre de l'Éducation, Conseil supérieur de l'éducation. En ligne <https://www.cse.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2020/01/50-0433-AV-reconnaissance-acquis-responsabilite-politique-sociale.pdf>

Goudet, A. (2021) « La reconnaissance des acquis et compétences, entre autonomie des universités et discrimination systémique des personnes immigrantes », Opinions, *Revue L'Esprit libre*. En ligne <https://revuelespritlibre.org/la-reconnaissance-des-acquis-et-competences-entre-autonomie-des-universites-et-discrimination>

Gouvernement du Canada (1991) « Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains », Gouvernement du Canada. En ligne <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/mandat/politiques-directives-operationnelles-ententes-accords/ententes/federaux-provinciaux/quebec/accord-canada-quebec-relatif-immigration-admission-temporaire-aubains.html>

Gouvernement du Québec (n.d.) « Programme d'aide financière pour la formation d'appoint en reconnaissance des compétences (PAFFARC) », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/emploi/reconnaissance-etudes-experience/faire-reconnaitre-competences-acquises-etranger/aide-financiere>

Gouvernement du Québec (2021) *Opération main-d'œuvre : Mesures ciblées pour des secteurs prioritaires*, Gouvernement du Québec. En ligne <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/documents/RA_operation_maindoeuvre.pdf>

Halin, F. (2022, 30 septembre) « Requalification des travailleurs : aucune idée si le programme a fonctionné après plus de 100 M$ dépensés », Le Journal de Montréal. En ligne <https://www.journaldemontreal.com/2022/09/29/le-ministere-de-jean-boulet-ne-sait-pas-si-son-programme-vedette-a-marche>

Hamel-Roy, L., Fauvel, M., Laurence-Ruel, C. et Noiseux, Y. (2021) *Le « Grand confinement » et l'action publique durant la première vague de la COVID-19 au Québec : Regards croisés sur les rapports de genre, de race et de classe dans quatre secteurs d'emploi*, Groupe de recherche interuniversitaire et interdisciplinaire sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS).

Hamel-Roy, L., Dumont-Lagacé, É., Pagarnadi, S. (2022) *Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins*, Action travail des femmes (ATF). En ligne <https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2023/03/Maintien-et-stabilisation-des-travailleuses-de-la-construction_ATFmars2023.pdf>

Houle, R. et Yssaad, L. (2010). « Reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail acquis à l'étranger des nouveaux immigrants », *Perspectives*, Statistiques Canada, no 75-001-X. En ligne <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2010109/article/11342-fra.htm>

Hudon, T. (2015) « Les femmes immigrantes », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, Statistique Canada, no 89-503-X. En ligne <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14217-fra.htm#a2>

Joyal, R. (1994) « L'ABC de l'accord Canada-Québec », Gouvernement du Canada. En ligne <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/mandat/politiques-directives-operationnelles-ententes-accords/ententes/federaux-provinciaux/quebec/abc-accord-canada-quebec.html>

Lambert-Chan, M. (2016, 7 juin). « Entre le CIQ et l'OPQ, qui fait quoi ? », *La Presse*. En ligne <https://www.lapresse.ca/affaires/portfolio/ordres-professionnels/201606/07/01-4989269-entre-le-ciq-et-lopq-qui-fait-quoi-.php>

« Le Parcours pour les candidat(e)s », CSMO-ÉSAC. En ligne <https://www.travailetudespetiteenfance.ca/parcours/etudiants>

Lévesque, F. (2020, 5 juin) « Engagement minimum d'un an pour les futurs préposés », *La Presse*. En ligne <https://www.lapresse.ca/covid-19/2020-06-05/engagement-minimum-d-un-an-pour-les-futurs-preposes>

Lévesque, L. (2022, 17 janvier) « Québec veut 25 000 éducatrices en services de garde d'ici 2026 », *Le Soleil*. En ligne <https://www.lesoleil.com/2022/01/17/quebec-veut-25-000-educatrices-en-services-de-garde-dici-2026-4d42af3d78e12e11017e31a0efd1dd46>

Ministère de l'Éducation (2002a) *Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue*, Gouvernement du Québec. En ligne <http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/educ_adulte_action_comm/Plan.pdf>

Ministère de l'Éducation (2002b) *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, Gouvernement du Québec. En ligne <http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/educ_adulte_action_comm/Politique.pdf>

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2021) « La mesure Prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE) », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.mtess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/prtce/index.asp>

Bibliographie

Ministère de l'Enseignement supérieur (2021) *Reconnaissance des acquis et des compétences en formation collégiale technique Cadre général Cadre technique*, Gouvernement du Québec. En ligne <http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/enseignement-superieur/collegial/Cadre-general-RAC-coll-tech.pdf>

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) (n.d.) *Programme d'aide à la reconnaissance des compétences (PARC) 2020-2023*, Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Commissaire/autre/MIFI_PARC2020-2023.pdf>

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2022, 21 mars) « Statistiques sur les demandes, les montants et les délais de traitement dans le cadre de la mesure "Prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers" (PRTCE) et du Programme d'aide financière pour la formation d'appoint en reconnaissance des compétences (PAFFARC) et informations sur le Programme d'aide à la reconnaissance de compétences (PARC) », Gouvernent du Québec. En ligne <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/acces-information/demandes-acces/2022/22534.pdf>

Ministère des Finances du Canada (2020, 18 mars) « Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19 », Gouvernement du Canada. En ligne <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/03/plan-dintervention-economique-du-canada-pour-repondre-a-la-covid-19.html>

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) (2022, 10 mars 2022) « Diverses informations sur le Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF) et le Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME). », Décisions et documents transmis dans le cadre d'une demande d'accès à l'information. En ligne <https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/M20222017.pdf>

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) (2022, 25 avril) « Diverses informations concernant le Programme d'aide à la relance par le rehaussement de la formation (PARAF) et pour la mesure Prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE) », Décisions et documents transmis dans le cadre d'une demande d'accès à l'information. En ligne <https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/AI_M20222050_paraf_prtce_MTESS.pdf>

Mouvement action-chômage de Montréal (2020, 6 décembre) « Questions-réponses : mesure de transition à l'assurance-chômage (2020-2021) ». En ligne <http://macmtl.qc.ca/questions-reponses-passer-de-la-pcu-a-lassurance-chomage/>

Mouvement action-chômage de Montréal (2021) « Anges ou démons ? », *Nos droits, nos luttes*, no 5, hiver 2021, p. 3-4. En ligne <http://macmtl.qc.ca/wp-content/uploads/2018/01/Nos-droits-nos-luttes-no-5-hiver-2021-1.pdf>

Office des professions du Québec (n.d.) « Approches en reconnaissance d'équivalence ». En ligne <https://www.opq.gouv.qc.ca/commissaire/autres-actions/equivalence>

Office des professions (n.d.) « Mandat du commissaire ». En ligne <https://www.opq.gouv.qc.ca/commissaire/a-propos/mandat>

Office des professions (2019) *Suivi des activités du* Pôle de coordination pour l'accès à la formation *(formation d'appoint et stages)*. En ligne <https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Commissaire/SuiviFormationAppointStages.pdf>

Plante, C. (2021, 26 février) « Québec ignore combien de tuteurs ont été embauchés », *La Presse*. En ligne <https://www.lapresse.ca/actualites/education/2021-02-26/programme-de-tutorat/quebec-ignore-combien-de-tuteurs-ont-ete-embauches.php>

Saint-Arnaud, P. (2021, 22 avril). « Nadine Girault confirme que le Québec devra hausser les seuils d'immigration », *Le Soleil*. En ligne <https://www.lesoleil.com/2021/04/22/nadine-girault-confirme-que-le-quebec-devra-hausser-les-seuils-dimmigration-fd1689dc59d9cf094c7165b014bce5d4>

Schaff, H. (2023, 14 février) « Programme de requalification : des diplômés incapables de trouver de l'emploi », *La Presse*. En ligne <https://www.journaldemontreal.com/2023/02/14/programme-de-requalification-des-diplomes-incapables-de-trouver-de-lemploi>

Schué, R. (2021, 3 mai) « Les immigrants qui gagnent moins de 56 000 $ "empirent mon problème", dit Legault », *Radio-Canada*. En ligne <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1789768/immigrants-legault-probleme-salaire-penurie-quebec>

Statistique Canada (2020) « Enquête sur la population active, avril 2020 », *Le Quotidien*, Statistique Canada. En ligne <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200508/dq200508a-fra.htm>

STTCCSMTL-CSN (2020) « Pour en finir avec le 26 $/heure », *Le petit p'tit baveux*, août-septembre 2020, p.4. En ligne <https://sttccsmtl.ca/wp-content/uploads/2020/09/journal-format-web_aout-sept-2020.pdf>

Syndicat québécois des employées et employés de service (SQEES-FTQ). (2022, 17 janvier) « Le SQEES-FTQ salue les mesures pour attirer des éducatrices à la petite enfance », SQESS-FTQ. En ligne <https://sqees.ca/2022/01/18/le-sqees-ftq-salue-les-mesures-pour-attirer-des-educatrices-a-la-petite-enfance/>

« Technologues et techniciens/techniciennes en biologie », Gouvernement du Québec. En ligne <https://www.quebec.ca/emploi/metiers-professions/explorer-metiers-professions/2221-technologues-et-techniciens-techniciennes-en-biologie>

Vang, Z. M., Sigouin, J., Flenon, A. et Gagnon, A. (2017) « Are immigrants healthier than native-born Canadians? A systematic review of the healthy immigrant effect in Canada », *Ethnicity & Health*, *22*(3), p. 209-241.

CONTRER LES EFFETS SYSTÉMIQUES

de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes

ATF
Action travail des femmes

404-7000, avenue Du Parc, Montréal (Québec) H3N 1X1
Tél. : 514.768.7233 | Téléc. : 514.768.8697

www.atfquebec.ca

Le projet **Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes** est financé par : Femmes et Égalités des genres Canada

Femmes et Égalité des genres Canada | Women and Gender Equality Canada