



PORTRAIT DE L'ADMISSION AUX PROFESSIONS

FORMATIONS OBLIGATOIRES DES PERSONNES ŒUVRANT À L'ADMISSION

VOLET 1

La mise en œuvre des formations : obstacles, solutions et retombées

Préparé par
Aranzazu Recalde, Ph.D., analyste
avec la collaboration de Catherine Auger,
agente de secrétariat
Juin 2021

Approuvé par
André Gariépy, avocat, F.Adm.A., ASC
Commissaire

TABLE DES MATIÈRES

1. CONTEXTE DE LA VÉRIFICATION	3
1.1 Le cadre juridique des formations obligatoires : la Loi 11 de juin 2017	3
1.2 La portée et la pertinence des formations obligatoires	4
1.2.1 La portée des formations obligatoires et les catégories de personnes visées.....	4
1.2.2 La pertinence des formations obligatoires et leurs objectifs	6
2. BUTS, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE LA VÉRIFICATION	9
2.1 Buts et objectifs	9
2.2 Méthodologie	9
2.2.1 Le questionnaire.....	9
2.2.2 Les données du questionnaire et leur croisement (ou triangulation).....	10
3. FAITS SAILLANTS	13
3.1 L'offre des formations obligatoires des personnes œuvrant à l'admission.....	13
3.1.1 L'offre globale de formations.....	13
3.1.2 Caractéristiques et coût des formations	13
3.2 La participation des personnes œuvrant à l'admission aux formations obligatoires.....	14
3.2.1 Constats généraux sur les niveaux de participation par catégorie	14
3.2.2 Situation pour la F ÉQP (n=12 ordres) :	14
3.2.3 Situation pour la F ÉFH (n=40 ordres) :	15
3.2.4 Situation pour la F GDE (n=41 ordres) :	15
3.3 La rétroaction sur les formations obligatoires	16
3.4 Les retombées des formations obligatoires.....	16
3.5 La problématique de l'offre : raisons l'expliquant et stratégies pour y remédier	16
3.5.1 Raisons expliquant une offre insuffisante	16
3.5.2 Actions envisagées pour remédier à l'insuffisance de l'offre	17
3.6 Constats tirés du croisement (ou la triangulation) des deux ensembles de données.....	17
3.6.1 Écarts dans le dénombrement des personnes œuvrant à l'admission par catégorie	18

3.6.2	Écarts dans le dénombrement de la participation aux formations obligatoires	18
4.	ÉTAT DES LIEUX DE L'OFFRE DES FORMATIONS OBLIGATOIRES DES PERSONNES ŒUVRANT À L'ADMISSION.....	19
4.1	L'offre globale des formations	19
4.2	Formation sur l'évaluation des qualifications professionnelles (F ÉQP)	20
4.2.1	Fréquence et modalité de l'offre	20
4.2.2	Caractéristiques de la formation.....	20
4.2.3	Le coût de la formation.....	22
4.3	Formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes (F ÉFH).....	23
4.3.1	Fréquence et quantité de l'offre	23
4.3.2	Caractéristiques de la formation.....	24
4.3.3	Le coût de la formation.....	26
4.4	Formation en gestion de la diversité ethnoculturelle (F GDE)	27
4.4.1	Fréquence et quantité de l'offre	27
4.4.2	Caractéristiques de la formation.....	28
4.4.3	Le coût de la formation.....	30
4.5	Considérations générales sur les caractéristiques, l'offre et le coût des formations	31
5.	ÉTAT DES LIEUX DE LA PARTICIPATION AUX FORMATIONS OBLIGATOIRES, PAR CATÉGORIE DE PERSONNES ŒUVRANT À L'ADMISSION	33
5.1	Formation sur l'évaluation des qualifications professionnelles (F ÉQP)	33
5.2	Formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes (F ÉFH).....	36
5.3	Formation en gestion de la diversité ethnoculturelle (F GDE)	38
5.4	Constats généraux sur la participation aux formations obligatoires par catégorie de personnes	40
5.5	Appréciation des niveaux de participation par formation et catégorie de personnes œuvrant à l'admission	45
5.5.1	Situation pour la F ÉQP	46
5.5.2	Situation pour la F ÉFH.....	47
5.5.3	Situation pour la F GDE.....	48

6.	LA RÉTROACTION SUR LES FORMATIONS.....	49
7.	LES RETOMBÉES DES FORMATIONS	51
7.1	Retombées de la formation sur l'évaluation des qualifications professionnelles (F ÉQF)	51
7.2	Retombées de la formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes (F ÉFH)	53
7.3	Retombées de la formation en gestion de la diversité ethnoculturelle (F GDE)	54
7.4	Considérations générales sur les retombées des formations obligatoires	56
8.	RAISONS EXPLIQUANT L'INSUFFISANCE DE L'OFFRE ET ACTIONS ENVISAGÉES POUR Y REMÉDIER	57
8.1	Formation sur l'évaluation des qualifications professionnelles (F ÉQP)	57
8.2	Formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes (F EFH)	59
8.3	Formation en gestion de la diversité ethnoculturelle	60
8.4	Remarques générales sur les raisons fournies et les actions envisagées par les ordres	61
9.	CONSTATS TIRÉS DU CROISEMENT DE NOS DEUX ENSEMBLES DE DONNÉES SUR LES PERSONNES VISÉES	63
9.1	Écarts dans le dénombrement des personnes œuvrant à l'admission par catégorie	64
9.2	Écarts dans le dénombrement de la participation aux formations obligatoires	68
9.2.1	Écarts dans le dénombrement de la participation aux formations obligatoires pour les 46 ordres	69
9.2.2	Écarts dans le dénombrement de la participation aux formations obligatoires pour les ordres qui ont indiqué les avoir offertes dans notre questionnaire	72

10. REMARQUES FINALES	73
11. PISTES D'ACTION IDENTIFIÉES POUR RÉPONDRE AUX DÉFIS RENCONTRÉS – VOLET 1	75
ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE STANDARDISÉ	77
ANNEXE 2 : LISTE DES ORDRES PROFESSIONNELS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉS.....	87

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Proportion d'ordres ayant rendu disponibles les formations obligatoires	19
Figure 2 : Nombre d'ordres qui a rendu disponible chacune des trois formations obligatoires.....	19
Figure 3 : F ÉQP – Fréquence et modalité de l'offre (n=12 ordres).....	20
Figure 4 : F ÉQP – Mandat de développer ou donner la formation (n=12 ordres).....	21
Figure 5 : F ÉQP – Modalités de participation offertes (n=12 ordres)	21
Figure 6 : F ÉQP – Matériels didactiques utilisés (n=12 ordres)	22
Figure 7 : F ÉFH – Fréquence et quantité de l'offre (n=40 ordres)	24
Figure 8 : F ÉFH – Mandat de développer ou donner la formation (n=40 ordres)	25
Figure 9 : F ÉFH – Durée de la formation offerte (n=40 ordres).....	25
Figure 10 : F ÉFH – Modalités de participation offertes (n=40 ordres)	26
Figure 11 : F ÉFH – Coût de la formation (n=40 ordres)	27
Figure 12 : F GDE – Quantité et fréquence de l'offre (par nombre d'ordres) (n=41 ordres)	28
Figure 13 : F GDE – Mandat de développer ou donner la formation (n=41 ordres)	29
Figure 14 : F GDE – Durée de la formation offerte (n=41 ordres)	29
Figure 15 : F GDE – Modalités de participation offertes (n=41 ordres).....	30
Figure 16 : F GDE – Coût de la formation (par nombre d'ordres, n=41 ordres)	31
Figure 17 : F ÉQP – Proportion de personnes par catégorie et par ordre qui a suivi la formation.....	34
Figure 18 : F ÉQP – Proportion de membres du CA ayant suivi la formation (par ordre, n=12).....	35
Figure 19 : F ÉQP – Proportion de membres de comités ayant suivi la formation (par ordre, n=12)	35
Figure 20 : F ÉQP – Proportion du personnel de l'ordre ayant suivi la formation (par ordre, n=12)	35
Figure 21 : F ÉFH – Proportion de personnes par catégorie et par ordre qui a suivi la formation.....	36
Figure 22 : F ÉFH – Proportion de membres du CA ayant suivi la formation (par ordre, n=40).....	37
Figure 23 : F ÉFH – Proportion de membres de comités ayant suivi la formation (par ordre, n=40)	37
Figure 24 : F ÉFH – Proportion de membres du personnel ayant suivi la formation (par ordre, n=40)	37
Figure 25 : F GDE – Proportion de personnes par catégorie qui a suivi la formation.....	38
Figure 26 : F GDE – Proportion de membres du CA ayant suivi la formation (par ordre, n=41).....	39
Figure 27 : F GDE – Proportion de membres de comité ayant suivi la formation (par ordre, n=41)	39
Figure 28 : F GDE – Proportion de membres du personnel ayant suivi la formation (par ordre, n=41)	39
Figure 29 : F ÉFH – participation des membres du CA (40 ordres)	40

Figure 30 : F GDE – participation des membres du CA (41 ordres).....	40
Figure 31 : F ÉFH – participation des membres de comités (40 ordres).....	41
Figure 32 : F GDE – participation des membres de comités (41 ordres).....	41
Figure 33 : F ÉFH – Participation du personnel (40 ordres).....	42
Figure 34 : F GDE – Participation du personnel (41 ordres).....	42
Figure 35 : F ÉQP – Participation des membres du CA (12 ordres).....	44
Figure 36 : F ÉQP – Participation des membres de comités (12 ordres)	44
Figure 37 : F ÉQP – Participation du personnel (12 ordres)	44
Figure 38 : Grille d'appréciation de la participation des personnes œuvrant à l'admission aux formations obligatoires	45
Figure 39 : F ÉQP – Appréciation des niveaux de participation par catégorie (n=46 ordres)	46
Figure 40 : F ÉFH – Appréciation des niveaux de participation par catégorie (n=46 ordres)	47
Figure 41 : F GDE – Appréciation des niveaux de participation par catégorie (n=46 ordres)	48
Figure 42 : Rétroaction sur les formations (nombre d'ordres qui les ont rendues disponibles)	49
Figure 43 : Appréciation des formations (nombre d'ordres qui a demandé de la rétroaction).....	49
Figure 44 : Est-ce que les compétences acquises lors de la formation F ÉQP ont entraîné ou sont susceptibles d'entraîner des changements dans l'admission ? (n=12 ordres)	51
Figure 45 : F ÉQP – Retombées identifiées (n=10 ordres).....	52
Figure 46 : Est-ce que les compétences acquises lors de la formation F ÉFH ont entraîné ou sont susceptibles d'entraîner des changements dans l'admission ? (n=40 ordres)	53
Figure 47 : F ÉFH – Types de retombées identifiées (n=8 ordres).....	53
Figure 48 : Est-ce que les compétences acquises lors de la formation F GDE ont entraîné ou sont susceptibles d'entraîner des changements dans l'admission ? (n=41 ordres)	54
Figure 49 : F GDE – Types de retombées identifiées (n=29 ordres)	55
Figure 50 : Synthèse des réponses sur les retombées des formations.....	56
Figure 51 : F ÉQP – Raisons fournies pour expliquer l'insuffisance de l'offre (n=34 ordres).....	58
Figure 52 : F ÉQP – Actions envisagées pour rendre la formation disponible (n=34 ordres)	58
Figure 53 : F ÉFH – Raisons fournies pour expliquer le manque d'offre (n=6 ordres).....	59
Figure 54 : F ÉFH – Actions envisagées pour rendre la formation disponible (n=6 ordres).....	60
Figure 55 : F GDE – Raisons fournies pour expliquer le manque d'offre (n=5 ordres).....	60
Figure 56 : F GDE – Actions envisagées pour rendre disponible la formation (n=5 ordres).....	61
Figure 57 : Fourchettes d'écart.....	63
Figure 58 : Écarts – Membres du CA (n=46 ordres).....	65
Figure 59 : Écarts – Membres des comités (n=46 ordres)	66

Figure 60 : Distribution d'écarts par catégorie de personnes et fourchette d'écart (n=46 ordres)	67
Figure 61 : Écarts dans le dénombrement de la participation aux formations pour le total des ordres (n=46).....	69
Figure 62 : Écarts positifs – F ÉFH – Nombre d'ordres par fourchette d'écart (n=23 ordres)	70
Figure 63 : Écarts positifs – F GDE – Nombre d'ordres par fourchette d'écart (n=22 ordres)	70
Figure 64 : Écarts négatifs – F GDE – Nombre d'ordres par fourchette d'écart (n=11 ordres)	71
Figure 65 : Écarts négatifs – F ÉQP – Nombre d'ordres par fourchette d'écart (n=5 ordres)	71
Figure 66 : Écarts négatifs – F ÉFH – Nombre d'ordres par fourchette d'écart (n=6 ordres).....	71
Figure 67 : Écarts dans la communication des renseignements concernant la participation aux formations – ordres qui les ont rendues disponibles selon notre questionnaire	72

INTRODUCTION

Ce rapport présente les résultats du PREMIER VOLET d'une vérification systématique par questionnaire standardisé, effectuée par le bureau du Commissaire à l'admission aux professions auprès des ordres professionnels. Ce mode de collecte d'information s'inscrit dans le mandat du commissaire, notamment la partie qui porte sur la vérification du fonctionnement des processus d'admission¹ et vise l'amélioration des mécanismes et des pratiques qui leur sont associés.

Mené en décembre 2020, ce premier volet de la vérification dresse un portrait de la mise en œuvre des formations obligatoires des personnes œuvrant à l'admission au sein des ordres. Il s'agit de présenter un état des lieux qui identifie les obstacles rencontrés, les solutions proposées pour y remédier et les retombées entraînées par les formations.

Le présent rapport compte quatre sections principales.

La *première section* inclut trois chapitres qui présentent, respectivement, le contexte de la vérification (ch. 1), ses buts, objectifs et méthodologie (ch. 2) ainsi que ses faits saillants (ch. 3).

La *deuxième section* du rapport se penche sur les résultats de notre questionnaire de vérification systématique. Elle inclut deux états des lieux : celui de *l'offre des formations obligatoires* des personnes œuvrant à l'admission (ch. 4) et celui de la *participation aux formations*, par catégorie de personnes œuvrant à l'admission visées (ch. 5). Les retombées des formations (ch. 7), les raisons expliquant l'insuffisance de l'offre et les actions envisagées pour y remédier (ch. 8) ainsi que la rétroaction sur les formations (ch. 6) sont aussi traitées dans cette section.

La *troisième section* du rapport examine les constats clés tirés du croisement (ou triangulation) de nos deux ensembles de données (le premier ensemble a été généré par notre questionnaire de vérification tandis que le deuxième a été créé à partir des publications des ordres, ch. 9).

La *quatrième section* inclut nos remarques finales (ch. 10) et les pistes d'action identifiées pour répondre aux défis rencontrés (ch. 11).

Le DEUXIÈME VOLET de la présente vérification systématique se penche sur le contenu et les objectifs clés des formations obligatoires des personnes œuvrant à l'admission. Ses résultats sont présentés dans un document distinct.

¹ [RLRQ, chapitre C-26](#), art. 16.10, al. 1, par. 2. Voir aussi la [procédure de vérification systématique](#) du commissaire.

1. CONTEXTE DE LA VÉRIFICATION

1.1 LE CADRE JURIDIQUE DES FORMATIONS OBLIGATOIRES : LA LOI 11 DE JUIN 2017

L'adoption, en juin 2017, de la *Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel* (ou « Loi 11 »)² a apporté des modifications importantes au *Code des professions* (ci-après « le Code ») ainsi qu'aux lois constitutives de certains ordres professionnels.

La Loi 11 élargit les compétences du Commissaire (et renomme le poste), institue légalement le Pôle de coordination pour l'accès à la formation (et lui attribue des fonctions précises) et simplifie la procédure de mise à jour des compétences professionnelles dans le cadre des arrangements de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles. De plus, elle apporte des modifications à la gouvernance et aux fonctions de l'Office des professions du Québec (ci-après « l'Office »), à la gouvernance du Conseil interprofessionnel du Québec (ci-après « le CIQ ») et à l'organisation et la gouvernance des ordres professionnels. En ce qui concerne l'admission, ces modifications représentent des avancées en matière de coordination, de surveillance et d'imputabilité des acteurs.

La Loi 11 a été élaborée dans un Québec qui, en plus de faire face à une pénurie de main-d'œuvre croissante, constatait les difficultés persistantes à la participation pleine des personnes issues de l'immigration – problématique affectant plus dramatiquement les personnes réfugiées et celles protégées à titre humanitaire. Dans ce contexte, la Loi 11 a introduit des mesures pour le renforcement des dispositifs d'admission aux professions et de gouvernance du système professionnel.

Des obligations concernant les conditions d'admission, leurs processus et activités ainsi que les méthodes d'évaluation et les approches employées par les ordres ont été précisées dans le Code. De même, l'obligation d'assurer l'équité, l'objectivité, l'impartialité, la transparence, l'efficacité et la célérité des processus relatifs à l'admission y a été incorporée afin de faciliter l'admission aux professions, notamment pour les personnes formées hors Québec³. De plus, les ordres se sont vus imposer l'obligation de rendre publique (sur leur site Web) une déclaration de services (portant sur la diligence de l'offre de dits services et fournissant de l'information claire sur leur nature et accessibilité)⁴. En outre, la possibilité d'envisager des solutions de rechange aux documents requis à l'appui d'une demande d'admission a été incorporée au Code afin d'accorder plus de souplesse et de latitude aux ordres dans des situations particulières⁵. Dans son ensemble, ces mesures ont visé à accroître le rôle joué par les ordres et d'autres acteurs dans l'intégration professionnelle des personnes issues de l'immigration, et de ce fait, dans la réponse aux besoins grandissants de main-d'œuvre au Québec.

² [PI 98 \(2017, c.11\)](#), présenté en mai 2016, adoptée et sanctionnée en juin 2017.

³ [RLRQ, c. C-26](#), art. 62.0.1, par. 7°.

⁴ *Ibid.*, art. 62.0.2.

⁵ *Ibid.*, art. 94, al. 2.

1.2 LA PORTÉE ET LA PERTINENCE DES FORMATIONS OBLIGATOIRES

Dans le cadre des mesures introduites par la Loi 11, les formations obligatoires pour les personnes œuvrant à l'admission sont clés. Ces formations visent à assurer l'acquisition des connaissances ainsi que le développement des compétences et sensibilités nécessaires au bon fonctionnement des activités et processus relatifs à l'admission aux professions. D'ailleurs, ces formations répondent à des enjeux de société qui sont toujours d'actualité.

1.2.1 La portée des formations obligatoires et les catégories de personnes visées

L'obligation de suivre ces formations a été incorporée au paragraphe 5° de l'article 62.0.1 du Code de la façon suivante :

62.0.1. Le Conseil d'administration, notamment :

[....]

5° impose à toute personne chargée par l'ordre d'élaborer ou d'appliquer des conditions de délivrance de permis et de certificat de spécialiste l'obligation de suivre une formation sur l'évaluation des qualifications professionnelles, sur l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'une formation en gestion de la diversité ethnoculturelle, et s'assure qu'elles leur soient offertes ;

[....]

Ainsi formulée, cette obligation est double. D'une part, les personnes visées (celles chargées d'élaborer ou d'appliquer les conditions de délivrance de permis et de certificat de spécialiste au sein des ordres professionnels) doivent suivre les trois formations (sur l'évaluation des qualifications professionnelles, sur l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'en gestion de la diversité ethnoculturelle). D'une autre part, le Conseil d'administration (CA) doit s'assurer qu'elles leur soient offertes.

Les personnes visées sont celles chargées *d'élaborer* ou *d'appliquer* les conditions de délivrance de permis et de certificat de spécialiste au sein des ordres professionnels. Elles se déclinent en trois catégories, selon le rôle joué.

Les **membres du conseil d'administration (CA)** sont visés de deux façons par l'obligation de formation, notamment en matière d'admission et dans leur rôle d'administrateurs. Le CA est une entité décisionnelle, stratégique et orientante au sein d'un ordre.

Pour ce qui est de l'admission, le CA est l'instance d'adoption de la réglementation, des politiques et des processus la concernant. Il faut noter que la notion d'« appliquer les conditions de délivrance », mentionnée au paragraphe 5° de l'article 62.0.1 du Code, inclut également les processus de prise de décision en matière d'admission. Le CA rend généralement ce type de décisions, incluant la révision des décisions d'admission des autres instances, à moins qu'il ait délégué ce pouvoir à une autre instance. En conséquence, les membres du CA œuvrent à l'admission et sont assujetties aux trois formations obligatoires (autant que les membres de comités et du personnel concernés).

Le paragraphe 4° de l'article 62.0.1 du Code stipule les formations obligatoires imposées aux membres du CA dans leurs fonctions habituelles d'administrateurs. Voici le paragraphe :

62.0.1. Le Conseil d'administration, notamment :

[....]

4° impose à ses membres l'obligation de suivre une formation sur le rôle d'un Conseil d'administration d'un ordre professionnel, notamment en matière de gouvernance et d'éthique, d'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'une formation en gestion de la diversité ethnoculturelle, et s'assure qu'elles leur soient offertes ;

[....]

Formulée en tant qu'obligation double, comme c'est le cas du paragraphe 5°, le paragraphe 4° stipule que : (a) les membres du CA doivent suivre les trois formations mentionnées sur le rôle d'un Conseil d'administration d'un ordre professionnel et (b) le CA doit s'assurer qu'elles (leur) soient offertes. Parmi les trois formations imposées au paragraphe 4°, deux sont les mêmes que celles imposées au paragraphe 5° (égalité entre les femmes et les hommes ainsi que gestion de la diversité ethnoculturelle). Les obligations de formation se recoupent ici pour les membres du CA.

Pour conclure, les formations obligatoires stipulées aux paragraphes 4° et 5° de l'article 62.0.1 visent toutes les membres du CA. Elles sont introduites ou reproduites séparément en fonction du rôle joué par ces personnes : administrateur/trice (au paragraphe 4°) et personne œuvrant à l'admission (au paragraphe 5), tant dans l'élaboration que dans l'application des conditions de délivrance de permis ou de certificat de spécialiste. Dans le cadre du présent portrait, nous traitons les formations qui concernent l'admission.

Parmi les personnes visées par l'obligation de formation, on note aussi les **membres des comités** des ordres professionnels chargés d'élaborer ou d'appliquer les conditions de délivrance de permis et de certificat de spécialiste. Ils sont ceux généralement appelés : comité d'admission, comité d'accès à la pratique, comité d'équivalence, comité de révision, comité des requêtes et comité de la formation, etc.⁶.

Enfin et très évidemment, les **membres du personnel** des ordres chargés d'élaborer ou d'appliquer les conditions de délivrance de permis et de certificat de spécialiste sont également visés par l'obligation de formation. Il s'agit par exemple du personnel technique et professionnel, du personnel à la coordination et des agent(e)s à la clientèle.

Le contenu des formations obligatoires devrait être vraisemblablement ajusté aux besoins et réalités des personnes visées par l'obligation, notamment en fonction du rôle joué (en matière d'admission) au sein d'un ordre professionnel. Par exemple, les formations obligatoires stipulées au paragraphe 5° de l'article 62.0.1 pourraient être adaptées à la catégorie de personne œuvrant à l'admission : membres du CA, membres de comités et personnel respectivement (nous revenons

⁶ Institués par un règlement pris en vertu du deuxième alinéa de l'art. 184 du Code.

sur cet enjeu dans le chapitre 11). Pour le CA, les formations obligatoires stipulées aux paragraphes 4° et 5° de l'article 62.0.1 devraient être complémentaires les unes des autres, étant donné qu'elles visent des rôles différents joués par leurs membres (la surveillance générale de l'ordre, l'encadrement et la supervision de la conduite de ses affaires, l'admission).

1.2.2 La pertinence des formations obligatoires et leurs objectifs

La formule législative des trois formations obligatoires vise l'atteinte d'objectifs organisationnels clés des ordres professionnels dans la variété de leurs fonctions à caractère public. Ces objectifs peuvent être synthétisés de la manière suivante :

- a) répondre aux exigences de compétence en matière de pratiques d'admission équitables⁷ ;
- b) promouvoir l'égalité entre les genres ;
- c) promouvoir l'ouverture à la diversité.

Si la pertinence et les retombées de la formation sur l'évaluation des qualifications professionnelles pouvaient être circonscrites aux milieux professionnel et éducatif, celles des deux autres formations sont beaucoup plus vastes. Les enjeux du « vivre ensemble » et des rapports de genre traversent toutes les sphères de la société québécoise. De ce fait, les ordres sont interpellés par ces enjeux dans le cadre de leurs différentes fonctions. Au sein des ordres (et des instances du système professionnel), ces enjeux se manifestent dans la composition des structures de gouvernance, coordination et surveillance ainsi que dans la diversité (de genre et ethnoculturelle) de leurs membres et personnel. Dans leurs interactions avec le public (patient.e.s ou client.e.s de leurs membres, représentant.e.s des médias, des instances gouvernementales ou du secteur privé, etc.), les ordres sont également interpellés par ces enjeux. En effet, toutes les sphères de la société sont traversées par des enjeux découlant tant de rapports de genre (plus ou moins) inégalitaires que de problématiques liées aux relations interethniques ou interculturelles.

Les objectifs des trois formations obligatoires n'ont pas été précisés dans le Code. Les travaux parlementaires n'ont pas permis d'aller plus en profondeur en ce qui a trait aux attentes du législateur et des autorités gouvernementales. Leur établissement est pourtant utile à l'accomplissement de l'obligation établie au paragraphe 5° de l'article 62.0.1. Cette clarification offrirait les balises nécessaires pour :

- le développement des formations pertinentes, répondant aux besoins des différents ordres, et adaptés aux rôles des catégories des personnes œuvrant à l'admission ;

⁷ Notons que, dans le même esprit, l'exigence de compétence est prévue aux lois sur les pratiques équitables d'admission en Ontario, au Manitoba, en Nouvelle-Écosse et en Alberta. Cette exigence répercute aussi des principes contenus dans plusieurs documents de référence dans le domaine de l'admission, par exemple : *Norme ISO/CEI 17024 (2012) : Exigences générales pour les organismes de certification procédant à la certification de personnes* et *CICDI (Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux, 2012) : Profil de compétences pour les évaluateurs et les évaluatrices de diplômes d'études*.

- l'identification, par les ordres, des formations appropriées, répondant à leurs réalités.

Le DEUXIÈME VOLET de la présente vérification, qui prend la forme d'un document distinct, examine les formations offertes à ce jour et propose des pistes d'objectifs clés pour chacune.

2. BUTS, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE LA VÉRIFICATION

2.1 BUTS ET OBJECTIFS

Presque quatre ans se sont écoulés depuis l'entrée en vigueur, en juin 2017, de l'obligation de formations à l'intention des personnes œuvrant à l'admission au sein des ordres professionnels.

Le PREMIER VOLET de la présente vérification systématique vise à dresser un portrait de la mise en œuvre de ces formations. Il s'agit de présenter un état des lieux qui identifie les obstacles rencontrés, les solutions proposées pour y remédier et les retombées entraînées par les formations.

Les objectifs poursuivis par le premier volet de la vérification sont les suivants :

- (a) caractériser l'offre des formations offertes par les ordres pour remplir l'obligation stipulée au paragraphe 5° de l'art. 62.0.1 ;
- (b) caractériser la participation aux formations offertes selon la catégorie de personnes œuvrant à l'admission visées par l'obligation (membres du CA, membres de comités et personnel) ;
- (c) dresser un portrait des obstacles rencontrés, solutions identifiées pour y remédier et retombées entraînées par les formations, le cas échéant.

2.2 MÉTHODOLOGIE

Le PREMIER VOLET de la vérification systématique a été mené par le biais d'un sondage en ligne, développé et administré sur la plateforme *SondageOnline*⁸. Un courriel d'invitation à y participer a été envoyé à la direction générale de l'ensemble des ordres le 20 novembre 2020. Cet envoi initial a inclus une présentation de la vérification par questionnaire en ligne (but et organisation), des instructions pour le remplir ainsi qu'une version PDF du questionnaire (permettant le partage des questions et l'obtention des informations demandées avant de remplir le questionnaire en ligne). Un délai de 2 semaines a été accordé pour remplir le questionnaire et un rappel a été effectué le 30 novembre 2020 (5 ordres ont demandé une prolongation pour donner leur réponse). Lors du premier envoi et du rappel, les ordres ont été encouragés à contacter l'analyste responsable de la vérification afin d'obtenir de l'aide si nécessaire (17 ordres l'ont fait).

2.2.1 Le questionnaire

Le questionnaire est organisé en quatre sections principales, en plus d'une courte introduction. Celle-ci présente le contexte, le but et l'organisation du questionnaire ainsi que le délai accordé pour le compléter (voir l'[annexe 1](#) à la page 77). Les sections du questionnaire sont les suivantes :

⁸ www.sondageonline.com.

SECTION I : Catégories de personnes œuvrant à l'admission

SECTION II : Formation sur l'évaluation des qualifications professionnelles

SECTION III : Formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes

SECTION IV : Formation en gestion de la diversité ethnoculturelle

La SECTION I inclut une seule question qui vise à déterminer le nombre de personnes œuvrant à l'admission par catégorie (nous y reviendrons sous peu). Les statistiques recueillies dans cette section nous ont permis de créer une « base de référence » afin de calculer la proportion des personnes visées par catégorie qui a suivi chacune de trois formations obligatoires.

Nous avons identifié trois catégories de personnes œuvrant à l'admission, selon le rôle ou la fonction qu'elles occupent au sein d'un ordre⁹ :

- (a) membres du CA (Conseil d'administration)
- (b) membres de comités (d'admission, d'étude de dossiers en équivalence, des requêtes, de révision de décisions, de la formation, etc.)
- (c) personnel (technique et professionnel, à la coordination, agent.e.s à la clientèle, etc.)

Les SECTIONS II, III et IV du questionnaire incluent chacune treize questions et se penchent respectivement sur l'une des trois formations obligatoires. La plupart des questions sont fermées et visent à recueillir de l'information concrète et précise sous forme de données quantitatives (nombre de personnes participantes, fréquence de l'offre d'une formation, durée globale d'une formation, etc.) ou qualitatives (questions à choix multiple portant sur les modalités de la formation, le type de matériel utilisé, etc.). Seulement deux questions sont ouvertes et demandent des réponses à développement (retombées de la formation, raisons expliquant le manque d'offre et actions envisagées pour y remédier).

Le formulaire inclut des branchements conditionnels, ce qui implique qu'en fonction des réponses données, certaines questions ne seront pas proposées. Les branchements sont répliqués dans chacune de trois sections.

2.2.2 Les données du questionnaire et leur croisement (ou triangulation)

Les données recueillies par le questionnaire administré en ligne ont été vérifiées pour s'assurer de leur cohérence. Quand des inconsistances ont été détectées, une demande de clarification a été envoyée par courriel à la personne-ressource de l'ordre (identifiée au moment de remplir le questionnaire). Vingt-et-un (21) ordres ont été ainsi contactés, ce qui a permis de corriger des erreurs ou d'obtenir des éclaircissements. Par la suite, les données ont été traitées à l'aide du logiciel Microsoft Excel.

⁹ Ces catégories constituent des outils analytiques (développés pour examiner l'accomplissement de l'obligation visée par la présente vérification systématique) qui se sont montrés efficaces pour l'atteinte des objectifs fixés.

Cet ensemble de données a été croisé (ou triangulé) avec un autre ensemble généré à partir des informations publiées dans les rapports annuels (2018-2019 et 2019-2020) et sur les sites Web des ordres. Les statistiques tirées de ces publications portent sur les personnes œuvrant à l'admission et leurs formations obligatoires¹⁰. Même si une comparaison systématique entre ces deux ensembles n'a pas été possible, des constats utiles ont été dégagés de leur croisement ou triangulation (voir chapitre 9).

¹⁰ La responsable de la vérification remercie Madame Catherine Auger, agente de secrétariat au bureau du commissaire, qui a participé activement à cet aspect des travaux.

3. FAITS SAILLANTS

3.1 L'OFFRE DES FORMATIONS OBLIGATOIRES DES PERSONNES ŒUVRANT À L'ADMISSION

3.1.1 L'offre globale de formations

Depuis l'entrée en vigueur des formations obligatoires en juin 2017, voici le nombre d'ordres (sur le total de 46) qui a rendu disponibles les formations obligatoires¹¹ :

Selon le nombre de formations offertes :

- Les trois formations : 11 ordres (24 %) ;
- Deux formations : 28 ordres (61 %) ;
- Une formation : 4 ordres (8,5 %) ;
- Aucune formation : 3 ordres (6,5 %).

Selon la thématique des formations offertes :

- Formation sur l'évaluation des qualifications professionnelles (F ÉQP) : 12 ordres (26 %) ;
- Formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes (F ÉFH) : 40 ordres (87 %) ;
- Formation en gestion de la diversité ethnoculturelle (F GDE) : 41 ordres (89 %).

3.1.2 Caractéristiques et coût des formations

- Pour les trois formations, la *fréquence* de l'offre ainsi que le *nombre de fois* qu'elles ont été offertes ont varié de façon considérable. De plus, elles ont été rendues disponibles sous des *formules* différentes, parfois mixtes, qui ont évolué au fil des années.
- Pour ce qui est du *mandat de développer ou donner* les formations, le CIQ a été l'entité prédominante pour la F ÉFH et la F GDE (par des contrats signés avec des fournisseurs) tandis que des ressources internes aux ordres et des experts de l'Université de Montréal l'ont été pour la F ÉQP.
- Plusieurs *modalités de participation* ont été offertes, mais quelques-unes ont été privilégiées : la participation virtuelle pour la F ÉFH et la F GDE ainsi que la participation en salle pour la F ÉQP.
- Pour ce qui est des *modes de dispensation*, la conférence ou le cours magistral a été prédominant(e) pour la F ÉFH et la F GDE tandis qu'il a été employé autant que l'atelier pour la F ÉQP.

¹¹ Les pourcentages ont été arrondis.

- Même si plusieurs *matériels didactiques* ont été utilisés lors de la dispensation des trois formations, la présentation du type PowerPoint a été clairement prédominante.
- La *durée* et le *coût par personne participante* ont varié de façon marquée pour les trois formations. Seulement une partie de cette variation semblerait être expliquée par les facteurs suivants : modalité de participation, catégorie de personnes œuvrant à l'admission visée et façon d'établir le prix des formations.

3.2 LA PARTICIPATION DES PERSONNES ŒUVRANT À L'ADMISSION AUX FORMATIONS OBLIGATOIRES

3.2.1 Constats généraux sur les niveaux de participation par catégorie

Le niveau de participation des personnes œuvrant à l'admission a varié en fonction du thème de la formation et de la catégorie de personnes visées (membres du CA, membres de comités et personnel).

De façon générale, les niveaux de participation les plus importants, pour les trois catégories de personnes, ont été enregistrés pour la F GDE, étant suivis par ceux de la F ÉFH. La différence la plus significative avec la F ÉQP se situe dans le niveau de la participation des membres du CA, qui est bien moindre.

Nous avons élaboré une « grille d'appréciation » qui identifie ce qui a été accompli et ce qui reste à faire en matière de formations obligatoires par catégorie de personnes œuvrant à l'admission. Nous présentons nos résultats selon les niveaux de participation atteints :

- *au-dessus de 59 %* (niveaux atteints total, élevé et moyen) ;
- *en dessous de 60 %* (niveaux atteints insuffisant, nettement insuffisant, problématique et nul).

3.2.2 Situation pour la F ÉQP (n=12 ordres) :

- Les niveaux de formation des **membres du CA** ont été **insuffisant, nettement insuffisant, problématique ou nul** (la proportion des personnes formées en ÉQP a été en dessous de 60 %) au sein de 43 ordres, soit 93 % du total. Ceci signifie que la totalité, la presque totalité, la majorité ou une partie importante à très importante des membres du CA doit toujours être formée en ÉQP au sein de ces 43 ordres.
- Pour les **membres de comités**, c'est au sein de 40 ordres (87 % du total) qu'une partie importante à très importante, la majorité, presque toutes ou toutes les personnes doivent encore suivre la F ÉQP (leurs niveaux de participation ont été **en dessous de 60 %**).
- Les niveaux de participation du **personnel** des ordres ressemblent ceux des membres de comités : au sein de 39 ordres (soit 85 % du total), toutes, presque toutes, la majorité ou une partie importante ou très importante de personnes dans cette catégorie doit toujours suivre la F ÉQP (leurs niveaux de participation ont été **en dessous de 60 %**).

3.2.3 Situation pour la F ÉFH (n=40 ordres) :

- Les niveaux de participation des **membres du CA** ont été **moyen, élevé ou total** (au-dessus de 59 %) au sein de 29 ordres, soit 63 % du total. Ceci signifie que seulement les nouvelles personnes dans cette catégorie, quelques-unes ou une partie substantielle d'entre elles doivent suivre la F ÉFH.
 - Au sein de 17 ordres, soit 37 % du total, les niveaux de participation des membres du CA se situent **en dessous de 60 %**, ce qui implique qu'une partie importante ou très importante, la majorité, presque toutes ou toutes les personnes dans cette catégorie doivent suivre la F ÉFH.
- Les niveaux de participation à la F ÉFH ont été moindres auprès des **membres de comités**, se situant **en dessous de 60 %** au sein de 27 ordres, soit 59 % du total.
 - Au sein de 19 ordres, soit 41 % du total, les niveaux de participation de ces personnes ont été **total, élevé ou moyen**, ce qui implique que seulement les nouvelles personnes dans cette catégorie, quelques-unes ou une partie substantielle d'entre elles doivent toujours suivre la F ÉFH.
- Pour le **personnel** des ordres, les niveaux de participation à cette formation ont été également distribués **au-dessus de 59 %** (total, élevé et moyen au sein de 23 ordres) qu'**en dessous de 60 %** (insuffisant, nettement insuffisant, problématique et nul au sein de 23 ordres).

3.2.4 Situation pour la F GDE (n=41 ordres) :

- La distribution des niveaux de participation atteints pour cette formation semble être la même chez les **membres du CA** et le **personnel** :
 - Au sein de 29 ordres, soit 63 % du total, les niveaux de participation ont été **total, élevé ou moyen**, ce qui implique que seulement les nouvelles personnes dans ces deux catégories, quelques-unes ou une partie substantielle d'entre elles doivent suivre la F GDE.
 - Au sein de 17 ordres, soit 37 % du total, une partie importante à très importante des personnes dans ces deux catégories, la majorité d'entre elles, presque toutes ou toutes ces personnes doivent suivre la F GDE, étant donné que leurs niveaux de participation ont été **insuffisant, nettement insuffisant, problématique ou nul**.
- Chez les **membres de comités**, les niveaux de formation atteints semblent un peu moindres (que ceux des membres du CA et du personnel) : au sein de 25 ordres, soit 54 % du total, ils ont été **total, élevé ou moyen**.
 - Au sein de 21 ordres, soit 46 % du total, une partie importante à très importante des membres de comités, la majorité de ces personnes, presque toutes ou toutes doivent encore suivre la F GDE (leurs niveaux de participation ont été **en dessous de 60 %**).

3.3 LA RÉTROACTION SUR LES FORMATIONS OBLIGATOIRES

La rétroaction a été demandée une fois sur deux (F ÉQP et F GDE) ou moins (F ÉFH).

Elle a été toujours favorable (les formations offertes ont dépassé les attentes des personnes participantes ou ont été moyennement appréciées).

3.4 LES RETOMBÉES DES FORMATIONS OBLIGATOIRES

Les proportions de réponses affirmatives (des retombées identifiées) et négatives (pas de retombées identifiées) varient d'un peu moins de 10 % entre la F ÉQP et la F GDE, ce qui est significatif. Notamment, des retombées ont été identifiées au sein de 83 % et 71 % des ordres qui ont rendu disponible la F ÉQP et la F GDE respectivement.

Toutefois, le constat le plus frappant est celui concernant la F ÉFH : 75 % des ordres l'ayant rendue disponible ont indiqué que les compétences acquises lors de la formation n'ont pas entraîné de changements dans l'admission et ne sont pas susceptibles de le faire.

3.5 LA PROBLÉMATIQUE DE L'OFFRE : RAISONS L'EXPLIQUANT ET STRATÉGIES POUR Y REMÉDIER

Rappelons que seulement 12 ordres (26 %) ont offert la F ÉQP tandis que 40 ordres (87 %) ont rendu la F ÉFH disponible et 41 ordres (89 %) ont offert la F GDE. De plus, la fréquence de l'offre, le nombre de fois que les formations ont été offertes et leur coût ont varié de façon considérable.

Certains ordres ont souligné que le nombre de places disponibles pour les formations était limité, ce qui les a amenés à faire des choix parmi les personnes devant suivre les formations. D'ailleurs, ces ordres mentionnent que l'attente d'une nouvelle offre de formations a entraîné des délais additionnels.

La *non-disponibilité d'un nombre suffisant de places* pourrait constituer un défi supplémentaire pour les ordres, notamment dans des contextes caractérisés par le roulement des personnes œuvrant à l'admission.

3.5.1 Raisons expliquant une offre insuffisante

- Plusieurs raisons ont été fournies par les ordres pour expliquer pourquoi les formations obligatoires n'ont pas été rendues disponibles, notamment :
 - Des enjeux de réorganisation de la gouvernance et du roulement des personnes œuvrant à l'admission (cités pour les trois formations) ;
 - Le manque d'offre sur le marché (formations non disponibles) ou d'une offre appropriée (répondant aux besoins, abordable et pour toutes les catégories visées) (cités pour les formations F ÉQP et F ÉFH) ;
 - La présence d'experts (en la matière) à l'interne ;

- Le fait d'avoir déjà suivi la ou les formations précédemment ;
 - Le manque de temps et de ressources ;
 - L'attente de l'offre de ces formations par le CIQ.
- L'importance de chaque raison invoquée varie en fonction de la formation en question et des caractéristiques des ordres (taille, ressources, besoins, composition, gouvernance, etc.).
 - L'absence d'explications a été significative (29 % de réponses pour la F ÉQP, 17 % pour la F ÉFH et 20 % pour la F GDE).

3.5.2 Actions envisagées pour remédier à l'insuffisance de l'offre

- Les actions envisagées par les ordres pour rendre les formations disponibles varient également :
 - Suivre la ou les formations offertes par le CIQ, en janvier 2021 pour la plupart (65 % des ordres pour la F ÉQP, 17 % d'entre eux pour la F ÉFH et 40 % des ordres pour la F GDE) ;
 - Compléter la planification de l'offre des formations obligatoires (60 % des ordres pour la F GDE, 50 % d'entre eux pour la F ÉFH et 15 % des ordres pour la F ÉQP) ;
 - Développer la ou les formations à l'interne ;
 - Continuer la recherche d'une formation adéquate ;
 - Inscrire les personnes concernées dès qu'une formation sera disponible.
- Les actions envisagées semblent varier en fonction des facteurs mentionnés préalablement, notamment la formation en question et les caractéristiques des ordres.

3.6 CONSTATS TIRÉS DU CROISEMENT (OU LA TRIANGULATION) DES DEUX ENSEMBLES DE DONNÉES

Le croisement des deux ensembles de données que nous avons générés (déclaration par les ordres dans notre questionnaire de vérification, de même que la documentation dans le rapport annuel et sur le site Web) nous a permis de dresser deux constats principaux¹² :

- Des écarts, parfois très et trop importants, existent dans le dénombrement :
 - des personnes œuvrant à l'admission par catégorie (membres du CA et de comités ainsi que le personnel de l'ordre) ;
 - de leur participation aux formations obligatoires.

¹² Bien que les ordres ne sont pas tenus de faire état des formations obligatoires (suivies ou offertes) dans leur rapport annuel ou sur leur site Web, la liste des membres du CA et de comités devant apparaître dans le rapport annuel de même que l'information sur les formations que certains ordres ont publiée dans ce rapport et sur leur site Web ont permis une comparaison utile et parlante avec les déclarations au questionnaire.

- Deux facteurs sembleraient contribuer aux écarts identifiés :
 - Les *dédouplements inhérents à l'organisation de l'admission sur le terrain*. Ceci implique parfois qu'une même personne siège à plusieurs comités et au CA, pouvant complexifier le dénombrement des membres de comités œuvrant à l'admission;
 - Une *interprétation pas nécessairement exacte du rôle des membres du CA au sein de l'admission*. L'analyse des données publiées par les ordres et des réponses de certains ordres dans notre questionnaire semble indiquer qu'une proportion importante d'entre eux ne considère pas nécessairement les membres du CA comme faisant partie des personnes œuvrant à l'admission.

La publication de renseignements concernant l'obligation de formation prévue au *Code des professions* est importante et devrait faire l'objet d'une réflexion dans le cadre d'une reddition de comptes plus systématique.

3.6.1 Écarts dans le dénombrement des personnes œuvrant à l'admission par catégorie

- Des *écarts très et trop importants* dans le dénombrement de personnes œuvrant à l'admission par catégorie ont été identifiés ;
- Ces *écarts* représentent des situations où les statistiques publiées par les ordres (dans leurs rapports annuels et sur leurs sites Web) sont supérieures à celles rapportées dans notre questionnaire de vérification ;
- Dans son ensemble, les écarts identifiés (dans le dénombrement des personnes œuvrant à l'admission par catégorie) pourraient entraîner une sous-estimation de la population cible et de leurs besoins en matière de formations obligatoires.

3.6.2 Écarts dans le dénombrement de la participation aux formations obligatoires

- Des *écarts globaux de participation par formation* très importants ont été identifiés ;
- Ces écarts représentent deux types de situations : (a) les données rapportées dans notre questionnaire sont supérieures aux celles publiées par les ordres, et (b) les données publiées par les ordres sont supérieures à celles rapportées dans notre questionnaire.

4. ÉTAT DES LIEUX DE L'OFFRE DES FORMATIONS OBLIGATOIRES DES PERSONNES ŒUVRANT À L'ADMISSION

4.1 L'OFFRE GLOBALE DES FORMATIONS

Depuis l'entrée en vigueur de l'obligation établie au paragraphe 5° de l'article 62.0.1 du Code, 11 ordres professionnels (24 % du total) ont rendu disponibles les trois formations obligatoires tandis que 28 autres (61 % de tous les ordres) se sont assurés d'en offrir 2. De même, 4 ordres (8,5 % du total) ont seulement offert une formation tandis que 3 autres ordres (6,5 % du total) n'en ont rendu aucune disponible¹³ (Figure 1). La Figure 2 présente le nombre d'ordres qui a rendu disponible chacune des trois formations.

Figure 1 : Proportion d'ordres ayant rendu disponibles les formations obligatoires

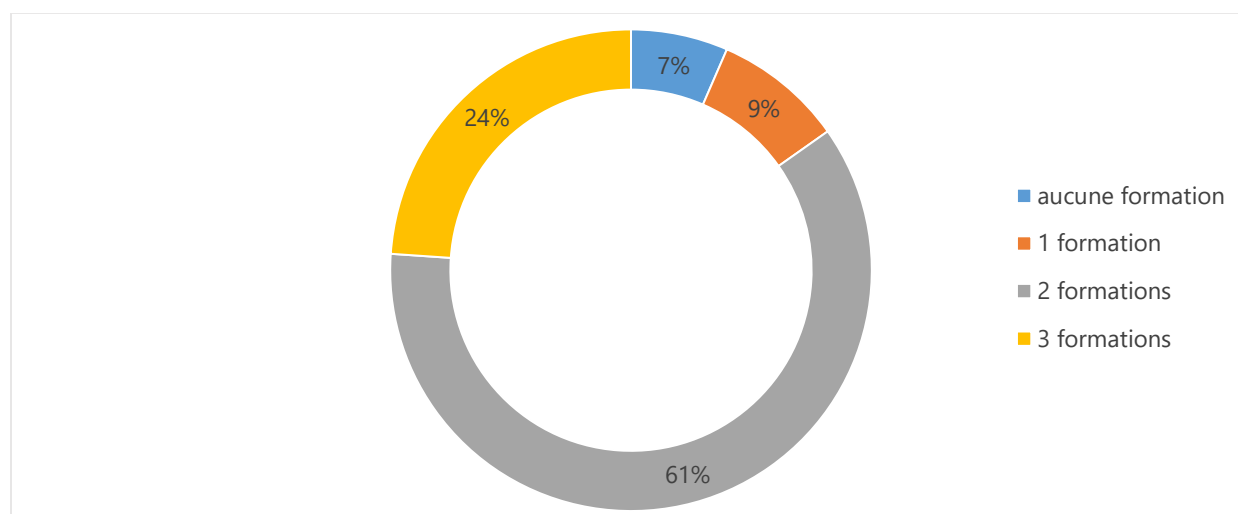
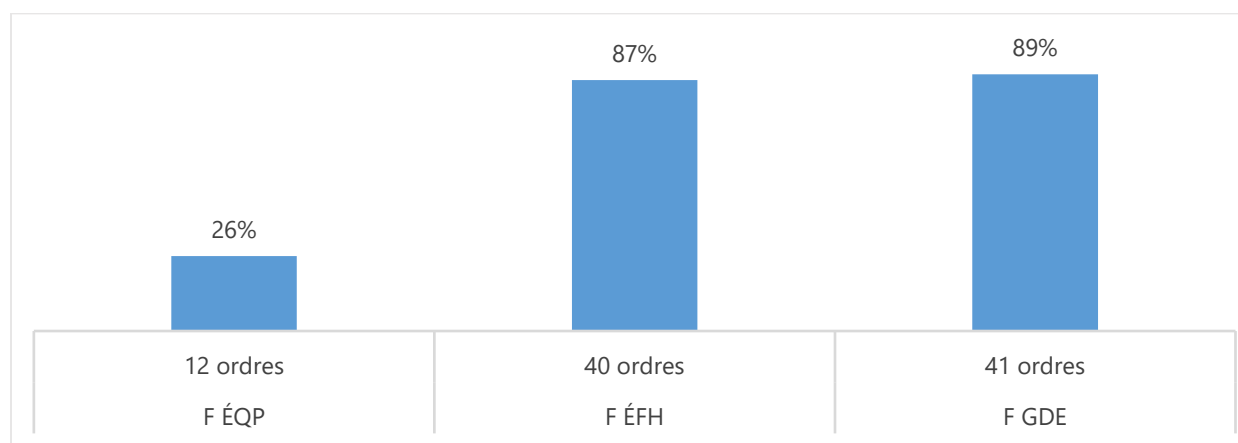


Figure 2 : Nombre d'ordres qui a rendu disponible chacune des trois formations obligatoires



¹³ Les pourcentages ont été arrondis.

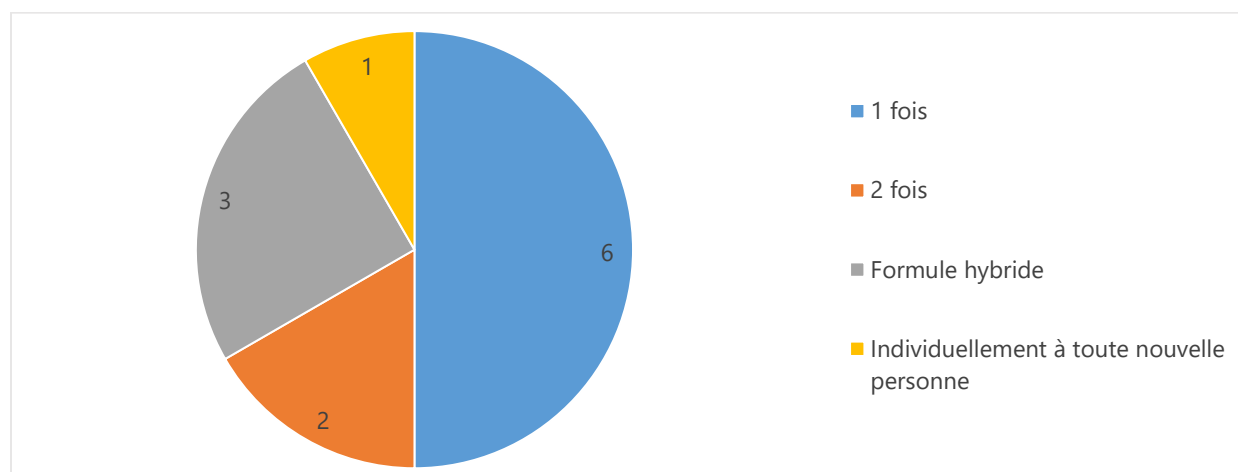
4.2 FORMATION SUR L'ÉVALUATION DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES (F ÉQP)

Depuis juin 2017, 12 ordres ont rendu disponible cette formation, ce qui représente 26,1 % du total. Les données présentées ci-dessous concernent ces ordres.

4.2.1 Fréquence et modalité de l'offre

Entre 2018 et 2020, 6 ordres ont offert cette formation une seule fois tandis que 2 autres l'ont rendue disponible 2 fois. Trois autres ordres ont opté pour une offre « hybride », qui inclut des fréquences et modalités différentes selon la catégorie visée (par exemple, deux fois par année pour les membres du comité exécutif, une fois par année pour les membres de comités et de l'autoformation pour le personnel) ou bien une combinaison d'une première offre (1 fois) avec, par la suite, des formations visant les nouveaux membres de comité et employés œuvrant à l'admission. Finalement, 1 ordre indique offrir cette formation individuellement à toute nouvelle personne visée par l'obligation (Figure 3).

Figure 3 : F ÉQP – Fréquence et modalité de l'offre (n=12 ordres)



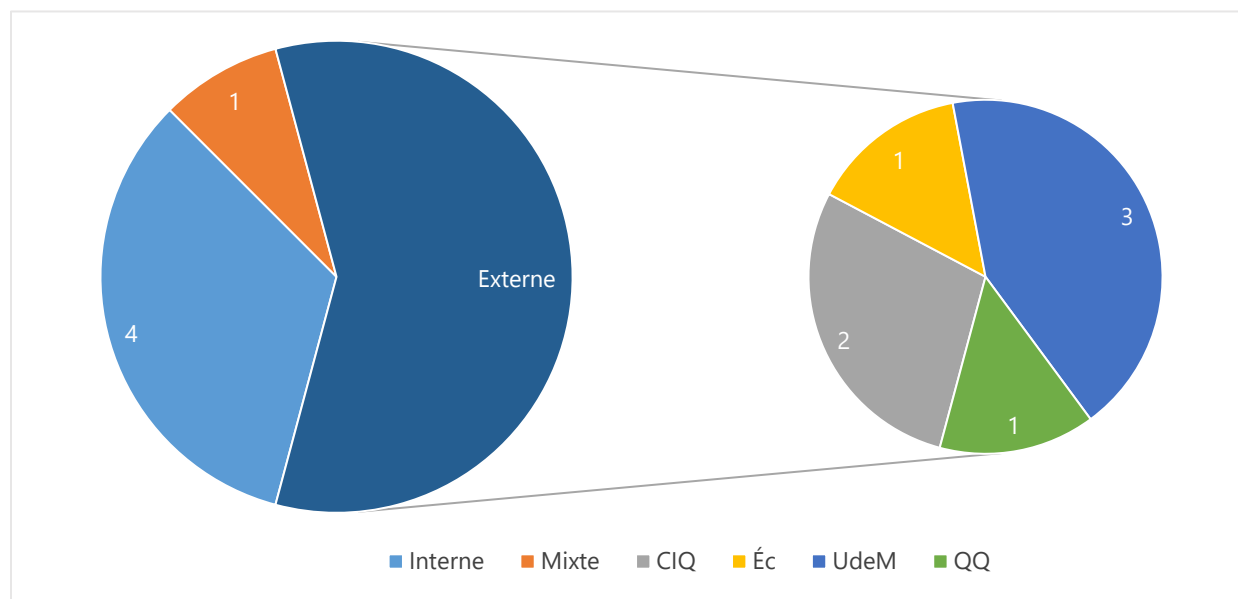
4.2.2 Caractéristiques de la formation

Le mandat de développer ou de donner la F ÉQP a été confié tant à des experts à l'interne qu'à l'externe des ordres (Figure 4, page suivante). Quatre (4) ordres l'ont rendue disponible en s'appuyant sur leurs propres ressources humaines, tandis que 7 ordres ont sollicité les organismes externes suivants :

- l'Université de Montréal (UdeM, 3 ordres) ;
- le Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ, 2 ordres) ;
- Éduconseil (1 ordre) ;
- Qualifications Québec (Q2, 1 ordre).

Un autre ordre a offert un modèle mixte, combinant une offre interne à des services offerts à l'externe (par ACCLR, Services aux entreprises de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain).

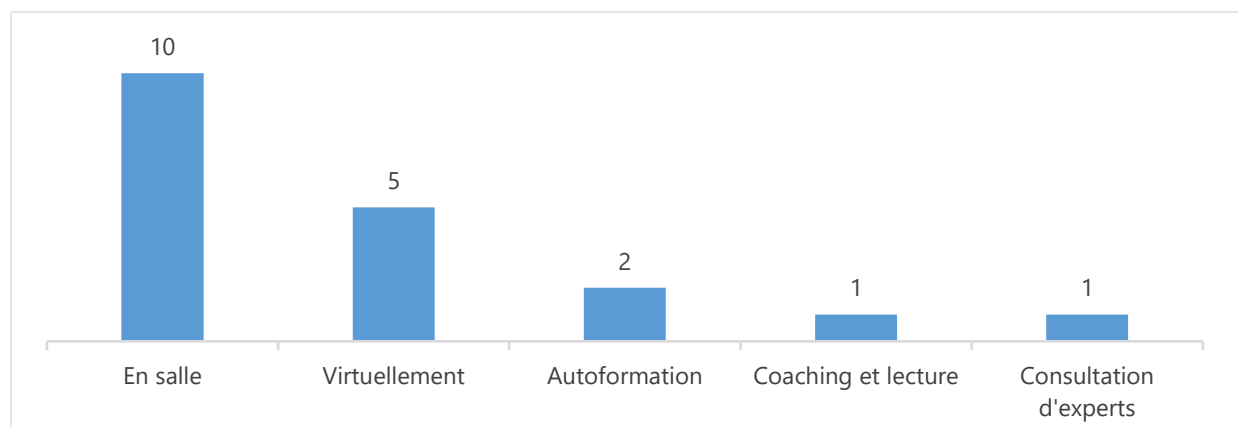
Figure 4 : F ÉQP – Mandat de développer ou donner la formation (n=12 ordres)



La *durée* de la formation offerte a varié considérablement entre 45 minutes et 7 heures (en passant par 1 h, 2 h, 3 h 30, 4 h et 6 h), avec des variations, parfois, selon la catégorie de personnes visées. De plus, un ordre a indiqué que son personnel (œuvrant à l'admission) avait suivi plus de 25 heures en autoformation et consultation d'experts pour cette formation.

Pour ce qui est de la *modalité de participation*, cinq possibilités ont été offertes, mais deux ont été prédominantes (Figure 5). Dix ordres l'ont rendue disponible en salle, tandis que cinq autres l'ont offerte virtuellement. La formation a été offerte également en mode « autoformation » (2 ordres), coaching et lecture (1 ordre) ainsi que consultation d'experts (1 ordre).

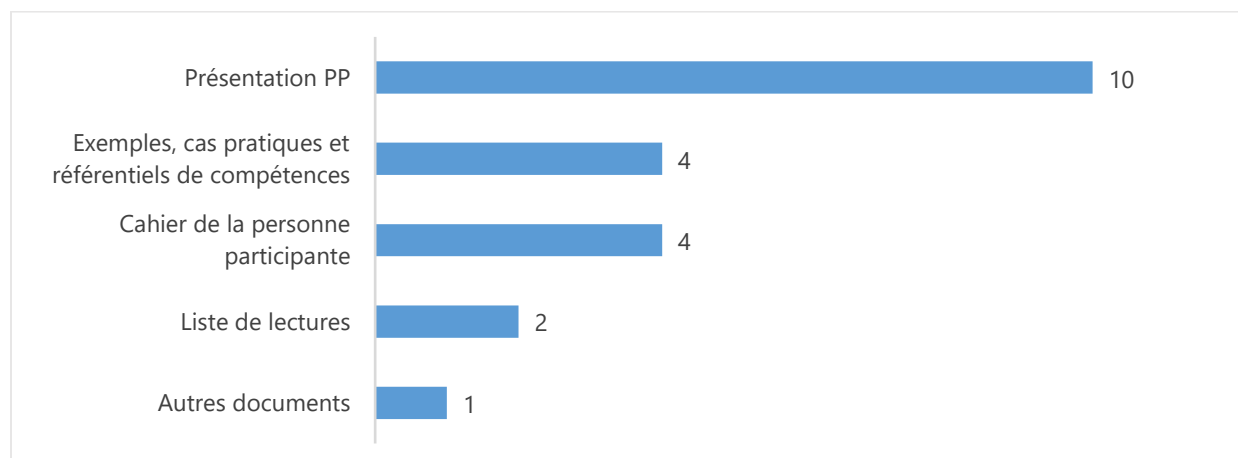
Figure 5 : F ÉQP – Modalités de participation offertes (n=12 ordres)



La conférence ou le cours magistral (10 ordres) ainsi que l'atelier (10 ordres) ont été les modes de *dispensation* privilégiés. Les (2) ordres qui avaient choisi l'autoformation ont employé le cahier de la personne participante comme outil de dispensation.

Le *matériel didactique* le plus utilisé a été la présentation du type PowerPoint (10 ordres), suivi par le cahier de la personne participante (4 ordres) ainsi que des exemples de dossiers de personnes candidates, des cas pratiques et des référentiels de compétences (4 ordres). Une liste de lectures ou de références (2 ordres) ainsi que des livres, articles ou autres documents (1 ordre) ont été également utilisés (Figure 6).

Figure 6 : F ÉQP – Matériels didactiques utilisés (n=12 ordres)



4.2.3 Le coût de la formation

Le coût de la F ÉQP par personne participante a varié grandement. Dans certains cas, elle a été gratuite (par exemple, la formation offerte par l'ACCLR Services aux entreprises de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain) et, dans d'autres, elle n'a pas entraîné de coût supplémentaire, étant donné qu'elle était associée au développement d'un référentiel des compétences (par *Éduconseil*).

Les coûts rapportés ont fluctué entre 50 \$ et 750 \$ par personne (en passant par 100 \$, 210 \$, 300 \$ et 490 \$). Deux ordres ont inscrit « 0 \$ » dans le questionnaire, afin d'indiquer que les participants n'ont pas dû payer pour suivre la formation, le coût étant absorbé par l'ordre. Un ordre a mentionné ne pas avoir cette information tandis qu'un autre a rapporté qu'il leur était difficile de calculer le coût, étant donné que la formation avait été offerte à l'interne.

Les coûts des formations (payés par les ordres) ont été communiqués (dans notre questionnaire) d'au moins deux façons : par formation (1000 \$ selon 1 ordre) ou par heure (environ 70 \$/heure pour entre 3 h et 7 h). Seulement une partie de la fluctuation des prix rapportés pourrait être expliquée par la variation importante dans la durée des formations offertes, comme nous l'avons mentionné précédemment¹⁴.

¹⁴ La variation est d'un peu plus de x9 pour la durée de cette formation (entre 0,75 h et 7 h) tandis que pour son prix elle en est de x15 (entre 50 \$ et 750 \$). Autrement dit, la variation du prix ne peut pas être expliquée exclusivement par la variation de sa durée, étant donné que la première est beaucoup plus grande que la deuxième.

4.3 FORMATION SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (F ÉFH)

Depuis juin 2017, 40 ordres ont rendu disponible cette formation, ce qui représente 87 % du total (46 ordres). Les données présentées ci-dessous concernent ces 40 ordres.

4.3.1 Fréquence et quantité de l'offre

Cinq ordres offrent cette formation annuellement (4 ordres le font depuis 2018 et 1 ordre le fait depuis 2017) tandis qu'un autre ordre l'a rendue disponible à tous les six mois entre 2017 et 2019 (et par la suite à toute nouvelle personne œuvrant à l'admission). Cette formation est aussi offerte à chaque nouvelle nomination (1 ordre) ou selon la fréquence établie par le CIQ (1 ordre).

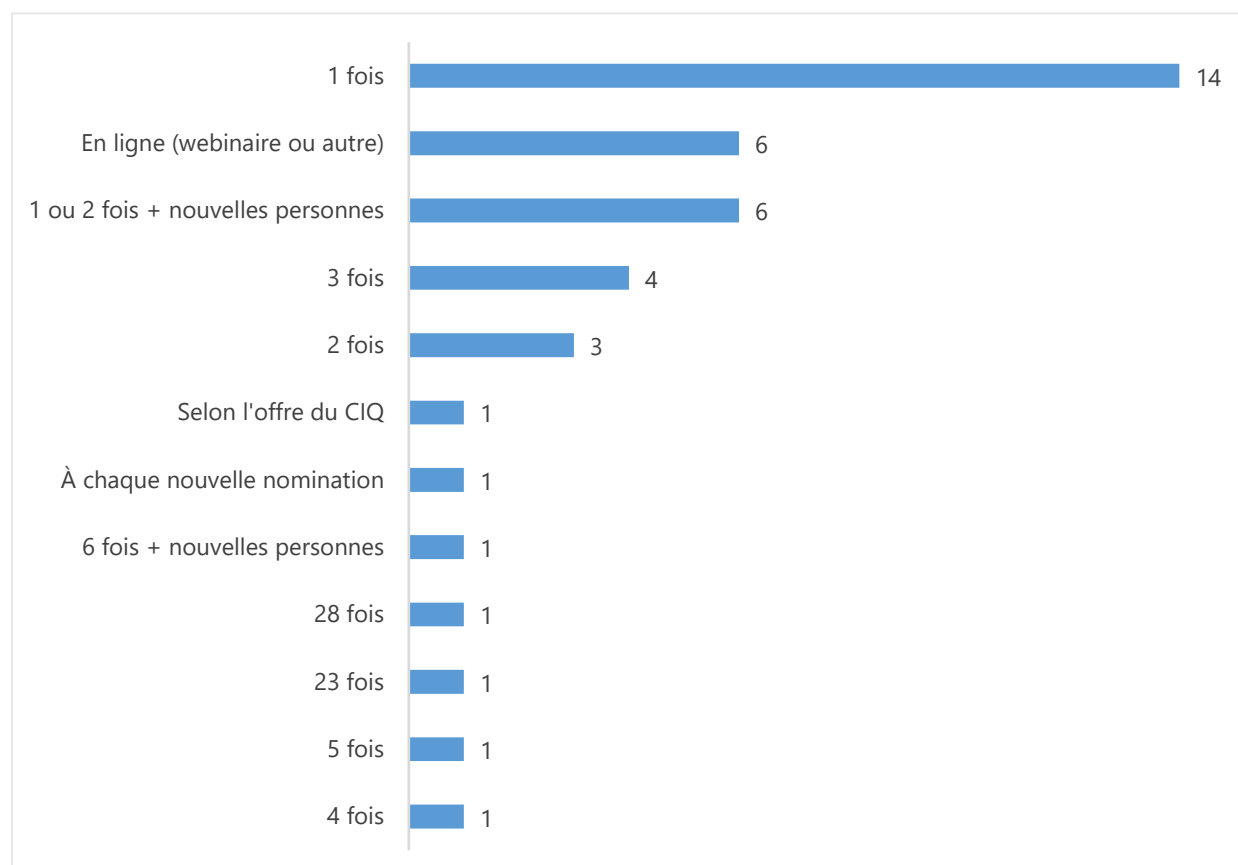
Entre 2018 et 2020, cinq ordres ont offert la F ÉFH en ligne, sous forme de webinaire ou autre ; depuis 2020, un sixième ordre l'a rendue disponible ainsi. Cette modalité semblerait permettre de répondre avec flexibilité à la demande, étant donné que les inscriptions se font individuellement, dès l'entrée en fonction des personnes.

Certains ordres ont indiqué directement le nombre de fois où cette formation a été offerte :

- 1 seule fois entre 2018 et 2019 (14 ordres) ;
- 2 fois entre 2018 et 2020 (3 ordres) ;
- 5 fois entre 2019 et 2020 (1 ordre) ;
- 23 et 28 fois respectivement entre 2018 et 2020 (2 ordres) ;
- 1 ou 2 deux fois initialement entre 2018 et 2019 et, par la suite, à toute nouvelle personne œuvrant à l'admission (6 ordres).

La Figure 7, à la page suivante, illustre les données sur la fréquence et la quantité de l'offre pour la F ÉFH.

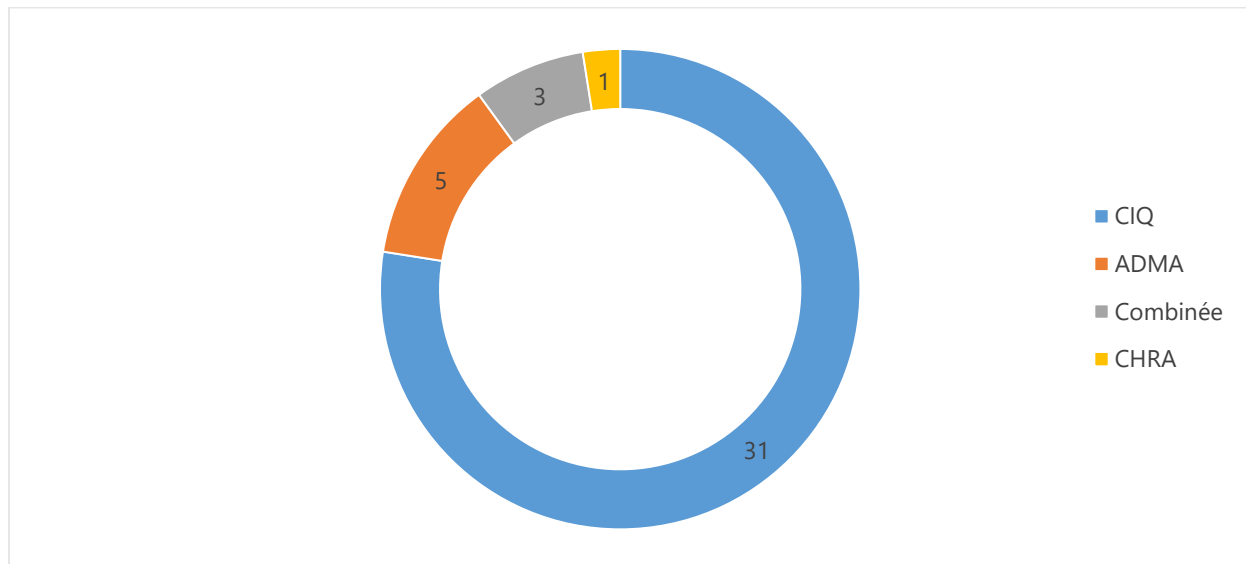
Figure 7 : F ÉFH – Fréquence et quantité de l'offre (n=40 ordres)



4.3.2 Caractéristiques de la formation

Le *développement ou la dispensation* de la F ÉFH a été confié majoritairement au CIQ (31 ordres, ce qui représente 77,5 % du total). Ce mandat a été également confié à l'Ordre des administrateurs agréés (ADMA, 5 ordres ou 12,5 % du total) et à l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA, 1 ordre ou 2,5 % du total). De plus, trois ordres ont rendu disponible la formation combinant l'offre du CIQ à celle de l'Ordre des ADMA ou à leur propre offre à l'interne (voir la Figure 8, à la page suivante).

Figure 8 : F ÉFH – Mandat de développer ou donner la formation (n=40 ordres)

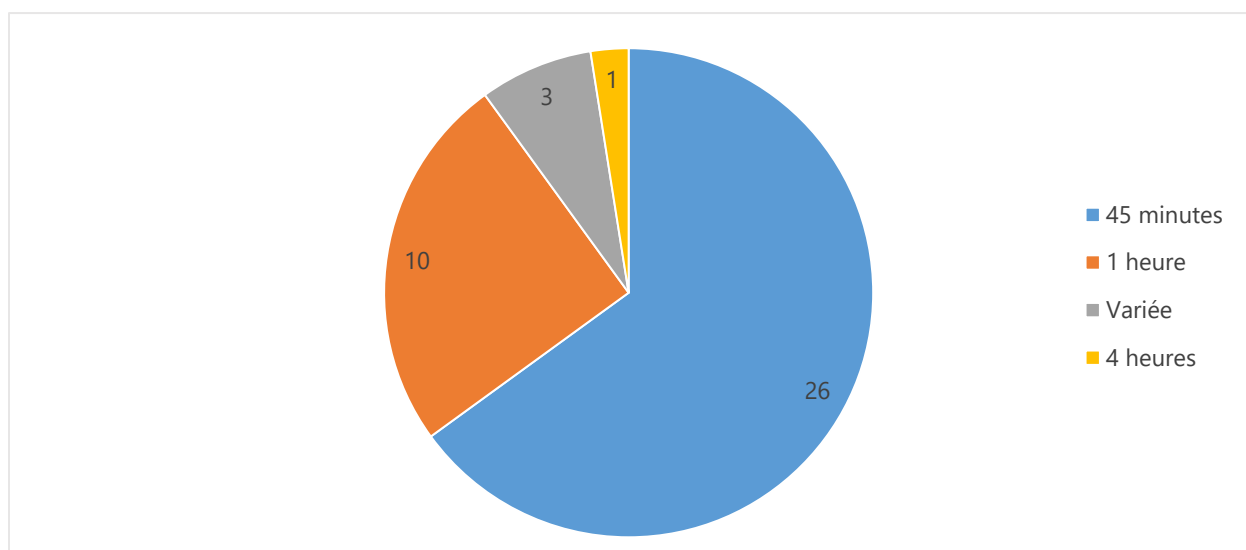


Pour ce qui est de la *durée* de la formation offerte, elle a été majoritairement de 45 minutes (26 ordres ou 65 % du total) et d'une heure (10 ordres ou 25 % du total, Figure 9).

Deux autres durées ont été mentionnées :

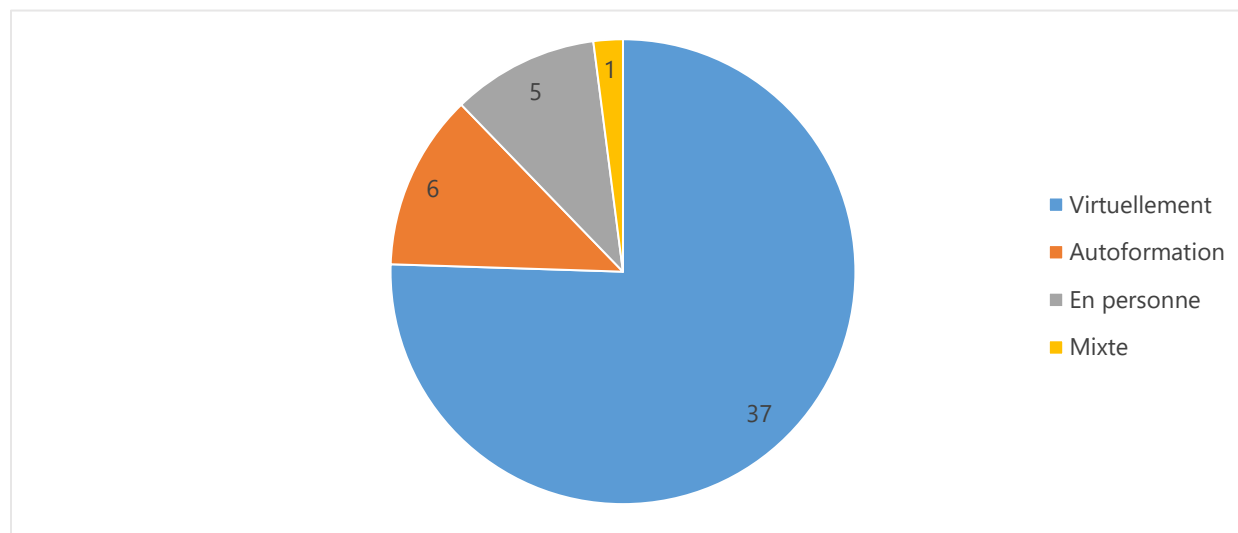
- 4 heures (1 ordre ou 3 % du total) ;
- variable (3 ordres ou 8 % du total) en fonction de :
 - qui la dispensait (CIQ : 45 minutes vs l'ordre : 20 minutes ou 1 h) ;
 - la modalité de l'offre (en salle : 3 h vs en ligne : 45 minutes).

Figure 9 : F ÉFH – Durée de la formation offerte (n=40 ordres)



La *modalité de participation* prédominante a été virtuelle (37 ordres, ce qui représente 93 % du total). De plus, 6 ordres l'ont offerte en tant qu'autoformation (15 % du total) tandis que 5 autres ordres l'ont rendue disponible en personne (13 % du total). Finalement, un ordre l'a offerte tant virtuellement qu'en personne (en fonction du choix de l'entité qui l'a donnée ; cela représente 3 % du total, Figure 10).

Figure 10 : F ÉFH – Modalités de participation offertes (n=40 ordres)



La F ÉFH a été offerte majoritairement sous la *forme* de conférence ou de cours magistral, étant parfois enregistrée préalablement (30 ordres ou 75 % du total).

Neuf ordres l'ont rendue disponible sous la forme d'ateliers (22,5 %) tandis que 10 ordres ont offert une combinaison d'options (ce qui représente 25 % du total). Parmi ces options : capsules avec quiz (ou test de passage), test à la fin, exercice de mise en situation, webdiffusion asynchrone interactive, cours magistral et questions à répondre, parties magistrale et interactive, ainsi que cours en ligne, modules et questionnaire d'évaluation.

Le *matériel didactique* utilisé majoritairement a été la fiche de présentation de type PowerPoint (29 ordres ou 72,5 % du total), suivi du cahier de la personne participante (7 ordres ou 17,5 % du total). Cinq ordres ont employé d'autres matériels (capsules vidéo, questionnaires, quiz et mises en situation, 12,5 % du total) tandis que 4 ordres (10 % du total) rapportent n'avoir utilisé aucun matériel lors de cette formation. Une liste de lectures (3 ordres ou 7,5 % du total) ainsi que des livres, articles ou autre documentation (1 ordre ou 2,5 % du total) ont aussi été utilisés.

4.3.3 Le coût de la formation

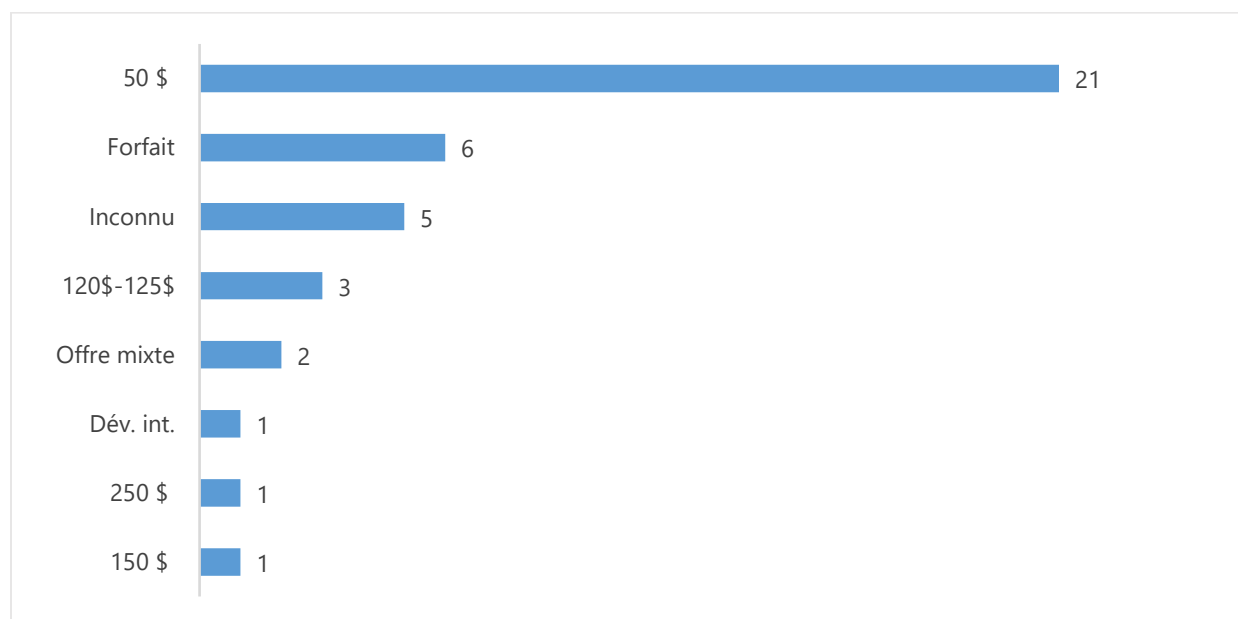
Un peu plus de la moitié des ordres qui ont offert la F ÉFH (21 ordres ou 53 % du total) a payé 50 \$ par personne participante. Six ordres (ou 15 % du total) ont rapporté avoir payé un forfait par formation dont le prix a varié (600 \$: 1 ordre, 500 \$: 3 ordres, 311 \$: 1 ordre, pas connu par 1 ordre). Cinq ordres (13 % du total) notent que le coût de la formation leur était inconnu (Figure 11, à la page suivante).

Dans des proportions moindres, voici des frais rapportés :

- 120 \$ ou 125 \$ par personne participante (3 ordres ou 8 % du total) ;
- des frais différents en fonction de qui donnait la formation : il s'agit d'offres « mixtes » combinant soit deux fournisseurs ou expertes externes (50 \$ par le CIQ et 864 \$ par l'Ordre des CRHA) soit une offre interne avec une offre externe (coût pas rapporté en raison du développement à l'interne et 125 \$ par le CIQ) (2 ordres) ;
- 150 \$ par personne (1 ordre) ;
- 250 \$ par personne (1 ordre) ;

Un ordre n'a pas rapporté, car ils lui étaient difficiles à estimer, étant donné que la formation avait été développée à l'interne.

Figure 11 : F ÉFH – Coût de la formation (n=40 ordres)



4.4 FORMATION EN GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE (F GDE)

Depuis juin 2017, 41 ordres ont rendu disponible cette formation, ce qui représente 89,1 % du total des ordres. Les données présentées ci-dessous concernent ces 41 ordres.

4.4.1 Fréquence et quantité de l'offre

Pour ce qui est du nombre de fois que cette formation a été offerte, les ordres ont rapporté le suivant (Figure 12, à la page suivante) :

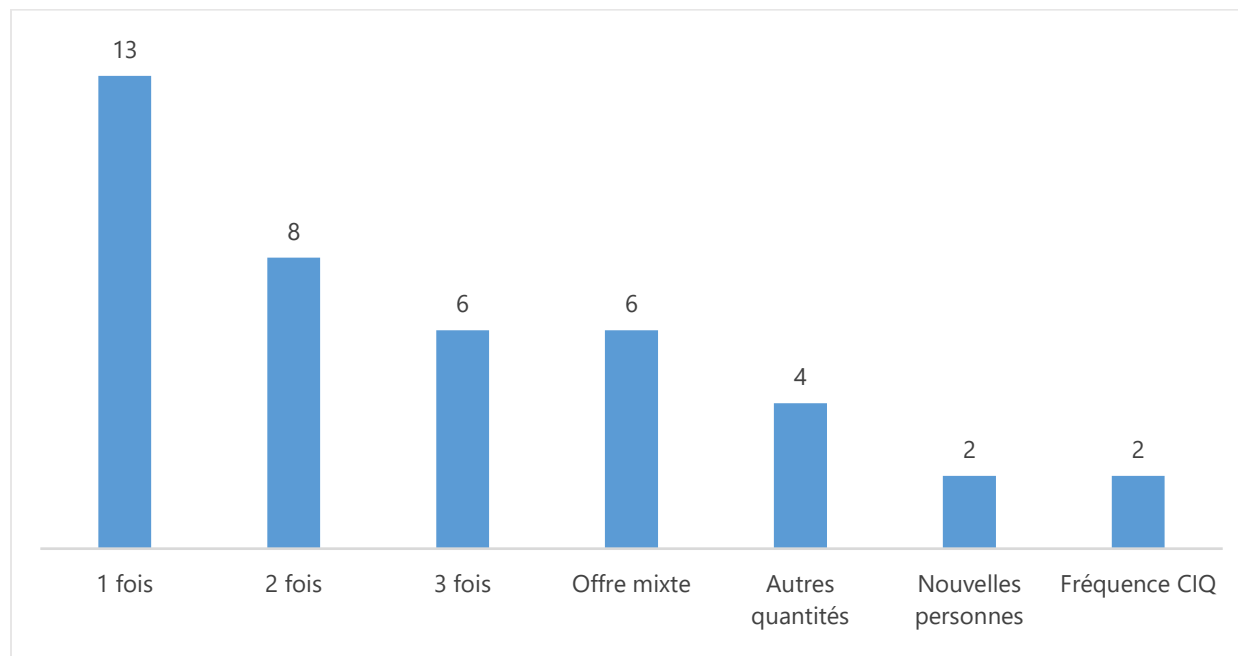
- 1 fois (13 ordres ou 32 % du total) ;
- 2 fois (8 autres ordres ou 20 % du total) ;

- 3 fois (6 ordres ou 15 % du total);
- offre « mixte » incluant une offre initiale « ponctuelle » (1 ou 2 fois ainsi qu'à tous les 6 mois entre 2018 et 2019) suivie des offres « dynamiques » (souvent en ligne) en fonction de la demande (les inscriptions se font au besoin lors des embauches ou nominations) (6 ordres);
- 4, 8 et 23 fois respectivement (3 ordres ou 6 % du total).

Dans une proportion moindre, les ordres ont aussi indiqué avoir offert la formation à toute nouvelle personne œuvrant à l'admission (2 ordres ou 5 % du total) ou selon la fréquence du CIQ (2 ordres ou 5 % du total).

Parmi les 41 ordres qui ont rendu la formation disponible, 7 l'ont fait annuellement depuis 2017 ou 2018. Un seul ordre a indiqué « annuellement » sans préciser depuis quand.

Figure 12 : F GDE – Quantité et fréquence de l'offre (par nombre d'ordres) (n=41 ordres)

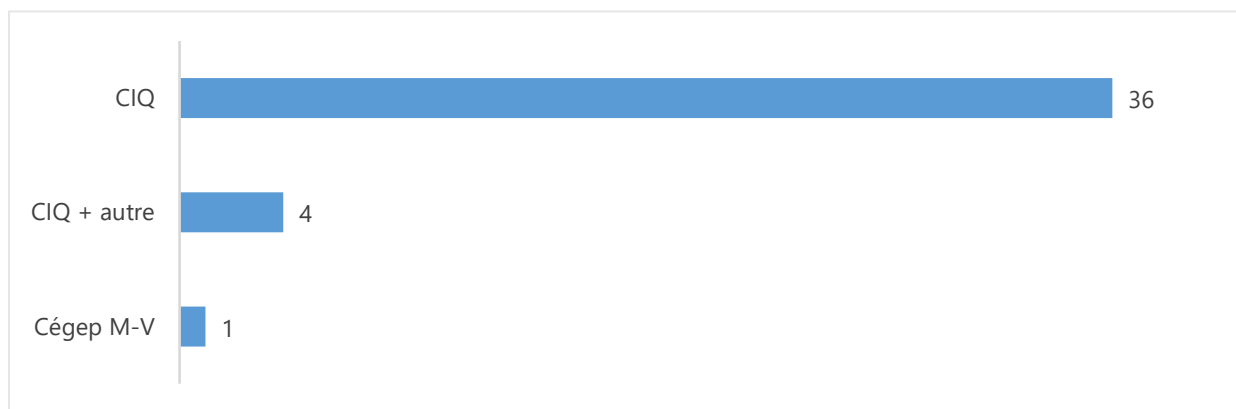


4.4.2 Caractéristiques de la formation

Dans la plupart de cas (soit 36 ordres ou 88 % du total), la F GDE a été offerte par le CIQ¹⁵. Cinq autres ordres ont confié le *mandat* à deux entités différentes, soit au CIQ en plus de l'Ordre des CRHA, Qualifications Québec (Q2) ou une personne ressource de l'ordre. Finalement, un seul ordre a donné ce mandat au Centre d'éducation interculturel et international du Cégep Marie-Victorin, qui a développé une formation sur mesure (Figure 13).

¹⁵ Ce sont les fournisseurs, qui ont signé des contrats avec le CIQ, qui ont développé et donnée la ou les formations offertes par le CIQ.

Figure 13 : F GDE – Mandat de développer ou donner la formation (n=41 ordres)



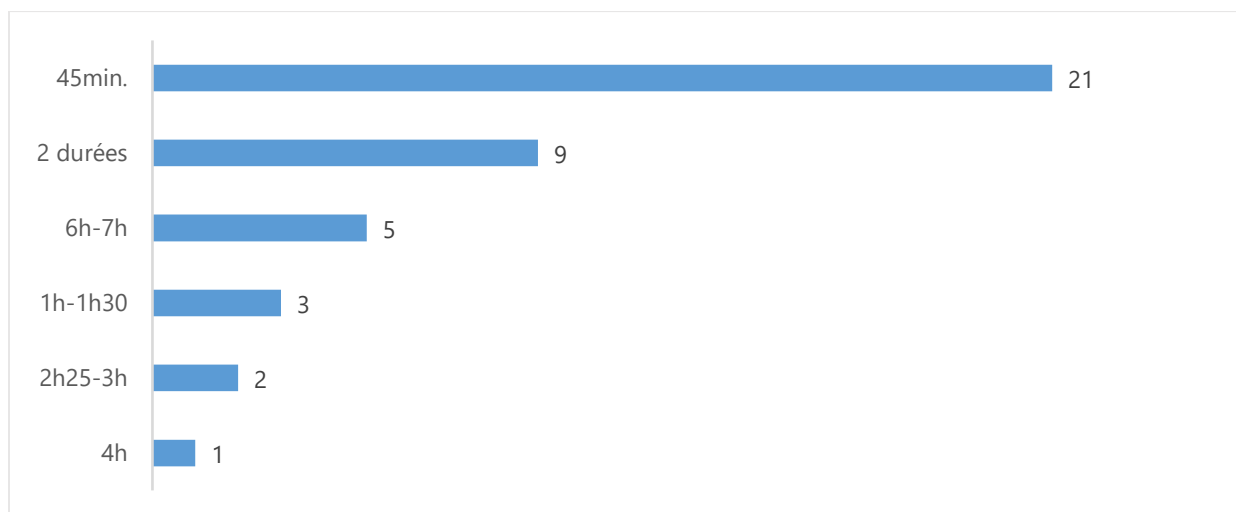
Pour un peu plus de la moitié des ordres (21 ordres ou 51 % du total), la *durée* de cette formation a été de 45 minutes. Neuf autres ordres (ou 22 % du total) l'ont offerte sous deux durées : une version plus courte (45' ou 1 h) et une autre plus longue (2 h, 3 h, 6 h, 7 h ou une journée), selon la modalité de participation (en salle ou virtuelle) ou la catégorie de personne œuvrant à l'admission visée.

Dans des proportions moindres, d'autres durées ont été aussi rapportées :

- 6 h-7 h (5 ordres ou 12 % du total) ;
- 1 h-1 h30 (3 ordres ou 7 % du total) ;
- 2 h 25-3 h (2 ordres ou 5 % du total) ;
- 4 h (1 ordre ou 2 % du total).

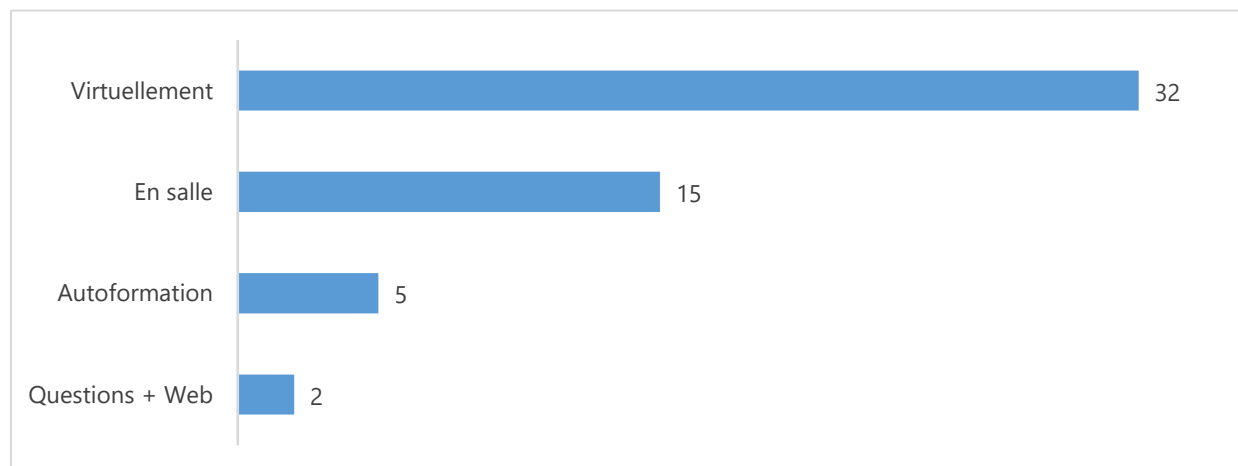
La Figure 14, ci-dessous, illustre les données rapportées.

Figure 14 : F GDE – Durée de la formation offerte (n=41 ordres)



La *modalité de participation* privilégiée pour la F GDE a été la virtuelle (32 ordres ou 78 % du total), suivie par celle en salle (15 ordres ou 36,6 % du total). Cinq ordres (ou 12,2 % du total) l'ont offerte en autoformation tandis que 2 autres ordres (ou 4,9 % du total) rapportent avoir inclus des questions de compréhension et des composantes Web (la formation étant offerte en modalité virtuelle).

Figure 15 : F GDE – Modalités de participation offertes (n=41 ordres)



Pour ce qui est de la *forme*, 31 ordres (ou 75,6 % du total) ont choisi la conférence ou le cours magistral tandis que 21 ordres (51,2 %) ont rendu la formation disponible sous forme d'atelier. De même, 8 ordres (19,5 % du total) ont employé les moyens suivants : cours et questions, capsules Web ou vidéo et quiz, test de passage, conférence préenregistrée en ligne, cours, modules et questionnaire d'évaluation en ligne ainsi que webdiffusion.

Le *matériel didactique* prédominant a été la fiche de présentation (PowerPoint ou autre, 31 ordres ou 75,6 % du total), suivi du cahier de la personne participante (16 ordres ou 39 % du total). D'autres matériels employés ont été une liste de lectures ou de références (4 ordres), de la documentation (1 ordre) ainsi qu'un vidéo sondage et des capsules vidéo (5 ordres). Trois ordres indiquent qu'aucun matériel pédagogique n'a été utilisé.

4.4.3 Le coût de la formation

Le coût de la F GDE a fluctué considérablement en fonction d'une série de variables. Seize ordres (39 % du total) l'ont offerte à 50 \$ par personne participante tandis que 9 autres ordres (22 % du total) l'ont rendue disponible à deux tarifs différents selon :

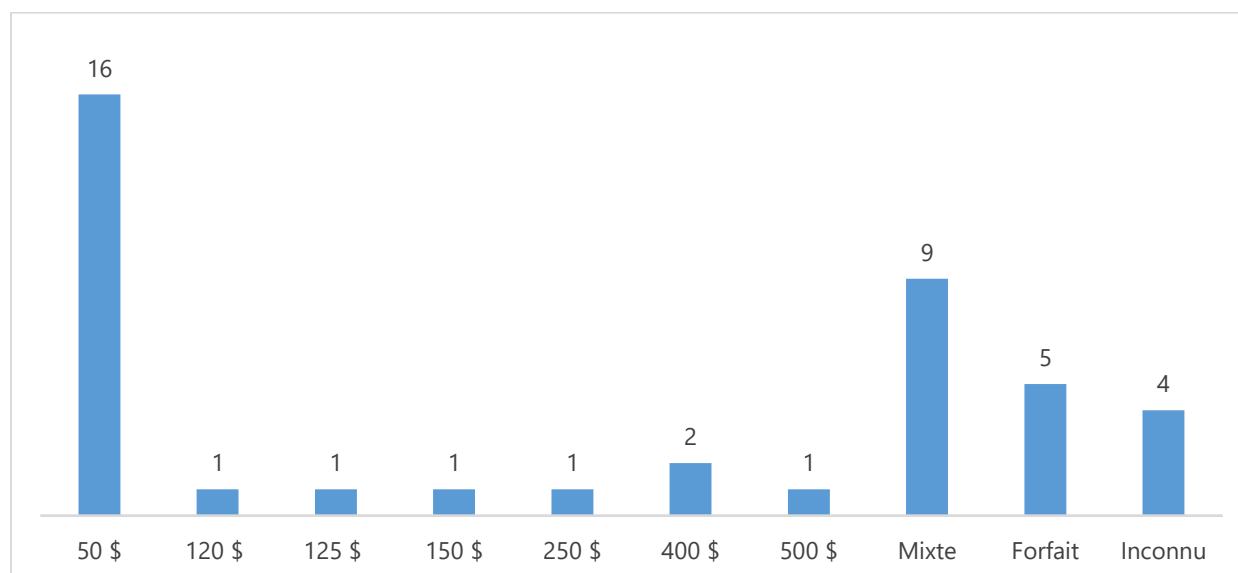
- le moment de l'offre (initialement vs récemment : 25 \$ et 50 \$, 50 \$ et 85 \$, 400 \$ et 100 \$) ;
- la durée de la formation (courte vs longue : 50 \$ et 400 \$) ;
- la manière d'estimer son prix (par personne vs forfait : 50 \$ et 500 \$ ou 863 \$) ;
- la modalité de la formation (virtuelle vs en personne : 50 \$ et 200 \$) ;

- la catégorie concernée (membres du CA vs autres : 3 000 \$ ou 3 500 \$ et 125 \$).

Cinq autres ordres (12 % du total) ont rendu cette formation disponible en payant exclusivement un forfait dont le prix a varié considérablement en raison de sa durée et son développement sur mesure (500 \$, 1 300 \$, 1 500 \$ et 6 000 \$; 1 ordre indique ne pas connaître le montant du forfait).

Dans une proportion moindre, les autres tarifs payés (par les ordres) par personne participante ont été les suivants : 12 \$ (1 ordre), 125 \$ (1 ordre), 150 \$ (1 ordre), 250 \$ (1 ordre), 400 \$ (2 ordres) et 500 \$ (1 ordre). Quatre ordres (10 % du total) ont indiqué ne pas connaître le coût de cette formation.

Figure 16 : F GDE – Coût de la formation (par nombre d'ordres, n=41 ordres)



4.5 CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES SUR LES CARACTÉRISTIQUES, L'OFFRE ET LE COÛT DES FORMATIONS

La présentation de nos résultats sur les caractéristiques, l'offre et le coût des trois formations obligatoires souligne quelques similarités et différences¹⁶.

Pour les trois formations, la *fréquence de l'offre* ainsi que le *nombre de fois* qu'elles ont été offertes varient de façon considérable. De même, les formations ont été offertes sous des formules différentes, parfois mixtes, qui ont évolué au fil des années.

Quand nous regardons qui a eu le *mandat de développer ou donner* les formations, il est évident que le CIQ est l'entité prédominante pour les formations sur l'égalité entre les femmes et les hommes (F ÉFH, 72,5 %) et en gestion de la diversité ethnoculturelle (F GDE, 83 %), tandis que

¹⁶ Nous sommes conscients que la taille du sous-ensemble des réponses pour la F ÉQP est beaucoup plus petite (n= 12 ordres) que celle des deux autres sous-ensembles (F ÉFH= 40 ordres et F GDE= 41 ordres). Cette différence impose des limitations dans notre interprétation des similarités et différences identifiées entre les formations.

pour la formation sur l'évaluation des qualifications professionnelles (F ÉQP), il ne se trouve que parmi d'autres ressources à l'externe (représentant 17 % du total). En effet, cette formation a été rendue disponible majoritairement par des ressources humaines internes aux ordres (33 %) ainsi que par des experts de l'Université de Montréal (25 %).

Plusieurs *modalités de participation* ont été offertes, mais quelques-unes ont été privilégiées. La participation virtuelle a été prédominante pour les formations F ÉFH (93 %) et F GDE (78 %) tandis qu'elle a été en deuxième rang pour la F ÉQP (42 %). Pour cette formation-ci, la participation en personne a été la modalité privilégiée (83 %).

Pour ce qui est des *modes de dispensation*, la conférence ou le cours magistral a été prédominant(e) pour les formations F ÉFH (75 %) et F GDE (75,6 %). Ce mode de dispensation a été employé autant que l'atelier pour la F ÉQP (dans 83 % de cas respectivement).

Même si plusieurs *matériels didactiques* ont été utilisés lors de la dispensation des trois formations, la présentation du type PowerPoint a été clairement prédominante.

La *durée* et le *coût par personne participante* ont varié de façon marquée pour les trois formations (étant relativement moindre pour la F ÉFH). Seulement une partie de cette variation semblerait être expliquée par les facteurs suivants : modalité de participation, catégorie de personne œuvrant à l'admission visée et façon d'établir le prix des formations.

5. ÉTAT DES LIEUX DE LA PARTICIPATION AUX FORMATIONS OBLIGATOIRES, PAR CATÉGORIE DE PERSONNES ŒUVRANT À L'ADMISSION

Afin de faciliter la présentation des résultats de participation aux formations obligatoires par catégorie de personnes œuvrant à l'admission et de souligner les tendances prédominantes, nous avons généré un tableau et trois graphiques par formation.

Chaque tableau synthétise la proportion (entre 0 % et 100 %) de personnes œuvrant à l'admission qui a suivi la formation en question, par catégorie de personnes visées (membres du CA, membres de comités et personnel) et par nombre d'ordres. Le plus « + » (en « 100 % et + ») indique les situations où le nombre de personnes formées par catégorie est supérieur au nombre de personnes rapportées par catégorie (dans notre questionnaire). Ceci peut s'expliquer par la rotation des personnes œuvrant à l'admission : quand quelqu'un part, la nouvelle personne en fonction doit être formée.

Les tableaux incluent seulement les ordres qui ont déclaré dans notre questionnaire avoir rendu disponibles les formations. Quand les ordres ont indiqué n'avoir aucun membre du CA œuvrant à l'admission, nous le signalons avec « S/O ».

Des constats généraux sur la participation sont présentés à la fin de cette section.

5.1 FORMATION SUR L'ÉVALUATION DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES (F ÉQP)

Le tableau présenté ci-dessous (Figure 17) montre que, parmi les 12 ordres ayant offert la F ÉQP :

- chez 3 ordres (soit 25 % du total), la *totalité des personnes œuvrant à l'admission* l'a complétée (100 % et +);
- au sein de 5 ordres (soit 42 % du total), *aucun membre du CA* ne l'a suivie (0 %);
- au sein de 2 ordres, *aucun membre de comité* n'a suivi cette formation (0 %);
- au sein de 3 ordres, entre 60 % et 79 % des *membres de comité et du personnel* ont suivi la formation;
- pour un autre ordre, une proportion plus importante (entre 80 % et 99 %) de *membres du personnel* l'a complétée.

Le tableau montre aussi les proportions moindres de participation à cette formation par catégorie de personne œuvrant à l'admission.

Par ailleurs, deux ordres ayant rendu la formation disponible ont indiqué ne pas avoir de membres du CA œuvrant à l'admission et, de ce fait, ces personnes ne l'ont pas suivie.

Figure 17 : F ÉQP – Proportion de personnes par catégorie et par ordre qui a suivi la formation

F ÉQP			
Proportion de personnes ayant suivi la formation	Nombre d'ordres ayant rendu la formation disponible		
	Membres du CA	Membres des comités	Personnel de l'Ordre
100 % et +	3	3	3
80 à 99 %	-	-	1
60 à 79 %	-	3	3
40 à 59 %	-	3	2
20 à 39 %	2	1	2
1 à 19 %	-	-	1
0 %	5	2	-
S/O	2	-	-
n=12	12	12	12

Les graphiques que nous présentons à la page suivante illustrent ces tendances par catégorie de personne œuvrant à l'admission.

Figure 18 : F ÉQP – Proportion de membres du CA ayant suivi la formation (par ordre, n=12)

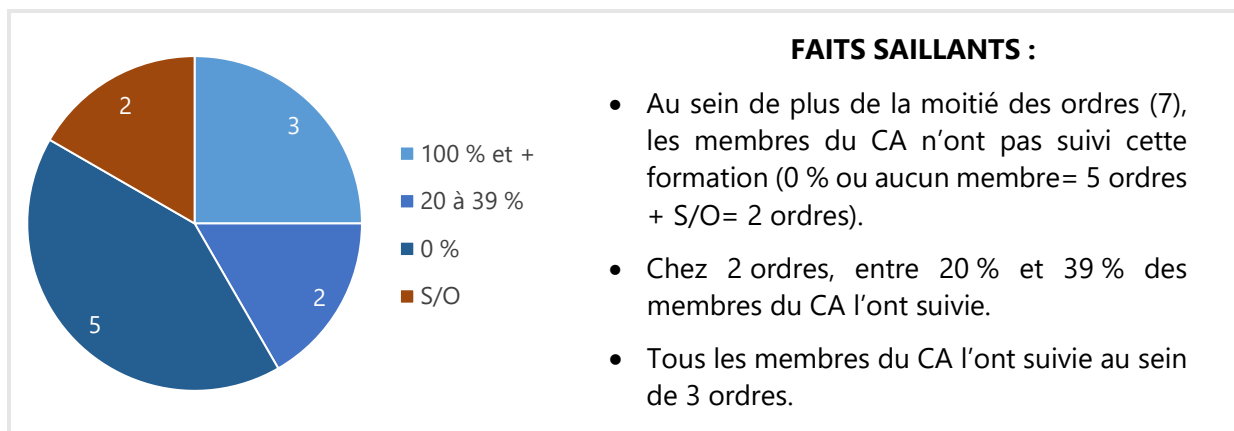


Figure 19 : F ÉQP – Proportion de membres de comités ayant suivi la formation (par ordre, n=12)

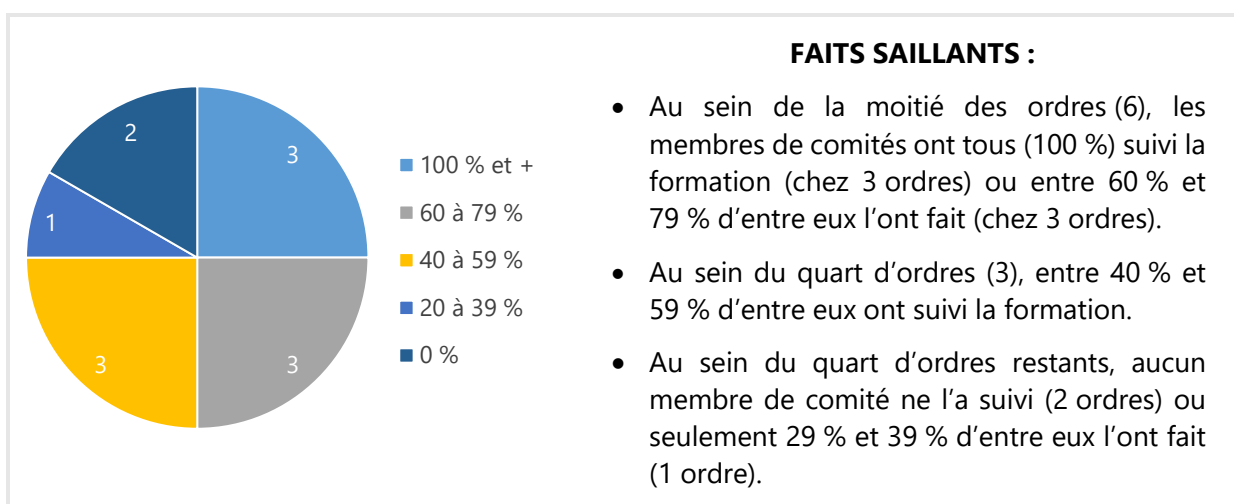
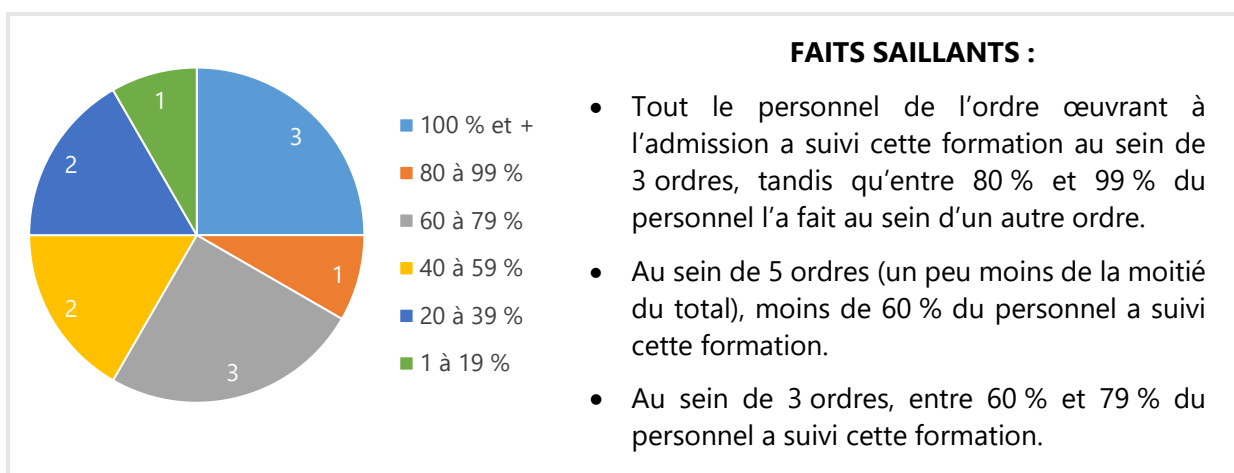


Figure 20 : F ÉQP – Proportion du personnel de l'ordre ayant suivi la formation (par ordre, n=12)



5.2 FORMATION SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (F ÉFH)

Le tableau présenté ci-dessous (Figure 21) montre que :

- la F ÉFH a été suivie par *tous les membres du CA* au sein d'un peu plus de 60 % des ordres qui l'ont rendue disponible (soit 25 sur 40) ;
- *tout le personnel œuvrant à l'admission* l'a suivie au sein d'un peu plus de la moitié des ordres (soit 21) ;
- *tous les membres de comités* l'ont fait au sein de 14 ordres (ou 35 % du total) ;
- *aucune personne membre de comités ou du personnel* n'a suivi cette formation au sein de 8 ordres ;
- *aucun membre du CA* ne l'aurait suivie au sein de 10 ordres (0 % = 2 ordres + S/O = 8 ordres).

Figure 21 : F ÉFH – Proportion de personnes par catégorie et par ordre qui a suivi la formation

F ÉFH			
Proportion de personnes ayant suivi la formation	Nombre d'ordres ayant rendu la formation disponible		
	Membres du CA	Membres des comités	Personnel de l'Ordre
100 % et +	25	14	21
80 à 99 %	1	2	2
60 à 79 %	3	3	-
40 à 59 %	-	1	6
20 à 39 %	1	9	2
1 à 19 %	-	3	1
0 %	2	8	8
S/O	8	-	-
n=40	40	40	40

Les graphiques, à la page suivante, illustrent ces tendances par catégorie de personne œuvrant à l'admission.

Figure 22 : F ÉFH – Proportion de membres du CA ayant suivi la formation (par ordre, n=40)

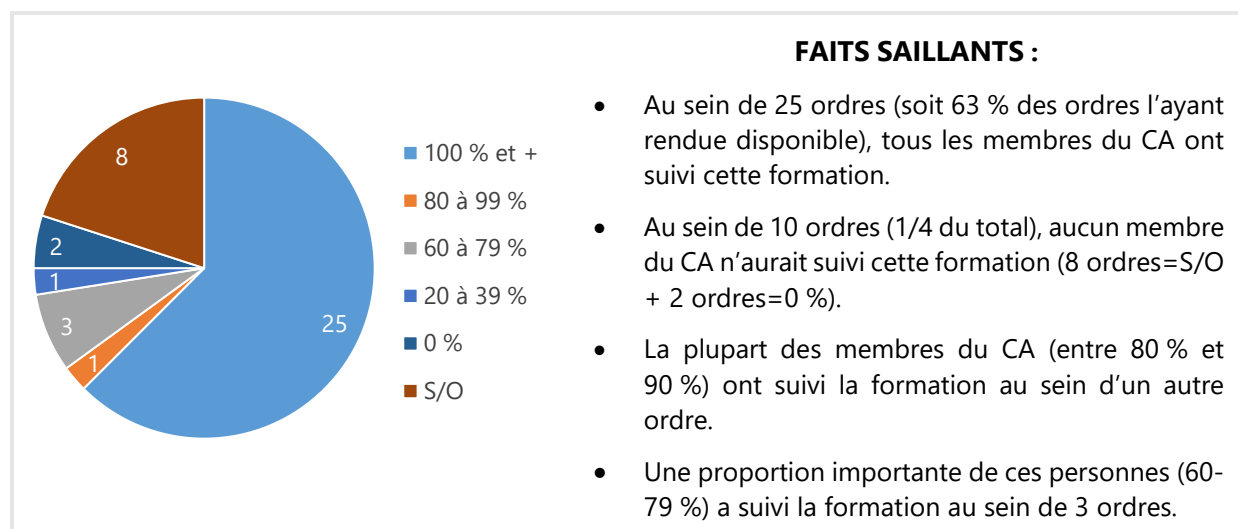


Figure 23 : F ÉFH – Proportion de membres de comités ayant suivi la formation (par ordre, n=40)

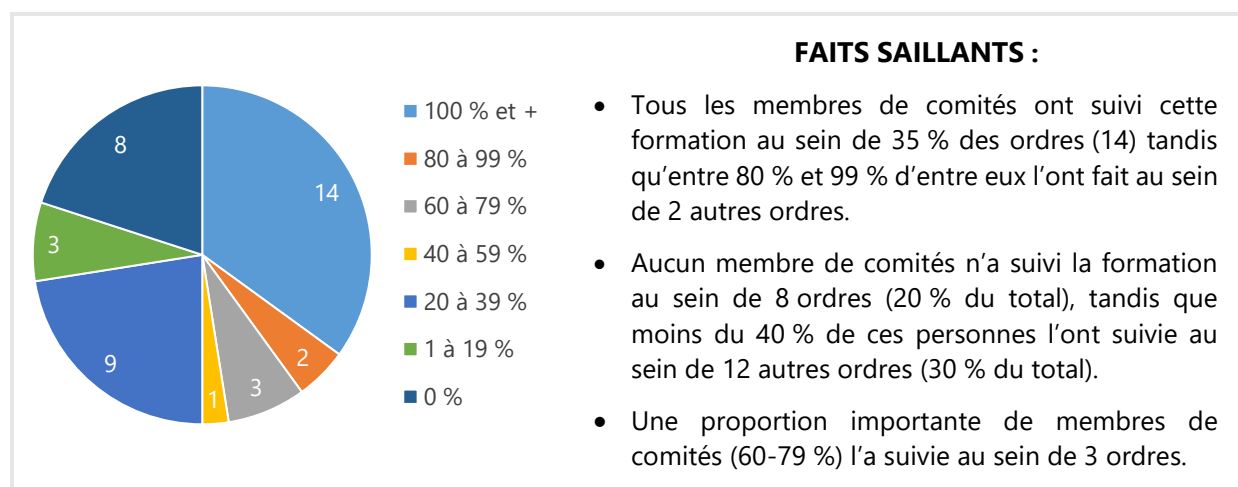
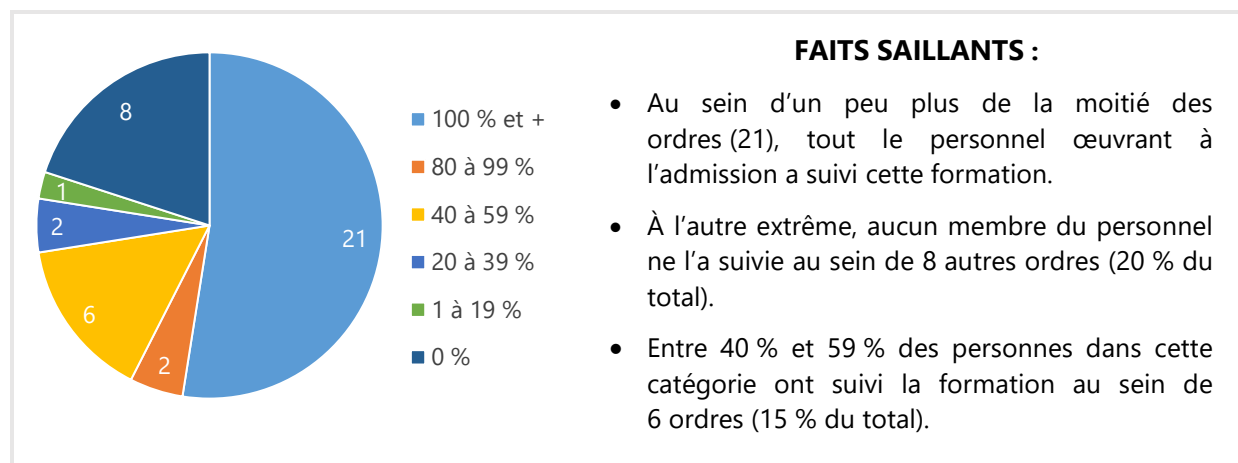


Figure 24 : F ÉFH – Proportion de membres du personnel ayant suivi la formation (par ordre, n=40)



5.3 FORMATION EN GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE (F GDE)

Le tableau présenté ci-dessous (Figure 25) souligne que :

- au sein de 26 ordres, *tous les membres du CA* et *tout le personnel œuvrant à l'admission* ont suivi la F GDE ;
- pour les *membres de comités*, cette proportion a été identifiée au sein de 19 ordres ;
- *aucun membre du CA* n'aurait suivi cette formation au sein de 10 ordres (0 % = 3 ordres + S/O = 7 ordres) ;
- pour ce qui est des *membres de comité et du personnel*, aucune personne ne l'aurait suivie chez respectivement 7 et 3 ordres.

Figure 25 : F GDE – Proportion de personnes par catégorie qui a suivi la formation

F GDE			
Proportion de personnes ayant suivi la formation	Nombre d'ordres ayant rendu la formation disponible		
	Membres du CA	Membres des comités	Personnel de l'Ordre
100 % et +	26	19	26
80 à 99 %	-	2	2
60 à 79 %	3	4	1
40 à 59 %	-	2	7
20 à 39 %	1	4	2
1 à 19 %	1	3	-
0 %	3	7	3
S/O	7	-	-
n=41	41	41	41

Les graphiques, à la page suivante, illustrent ces tendances par catégorie de personne œuvrant à l'admission.

Figure 26 : F GDE – Proportion de membres du CA ayant suivi la formation (par ordre, n=41)

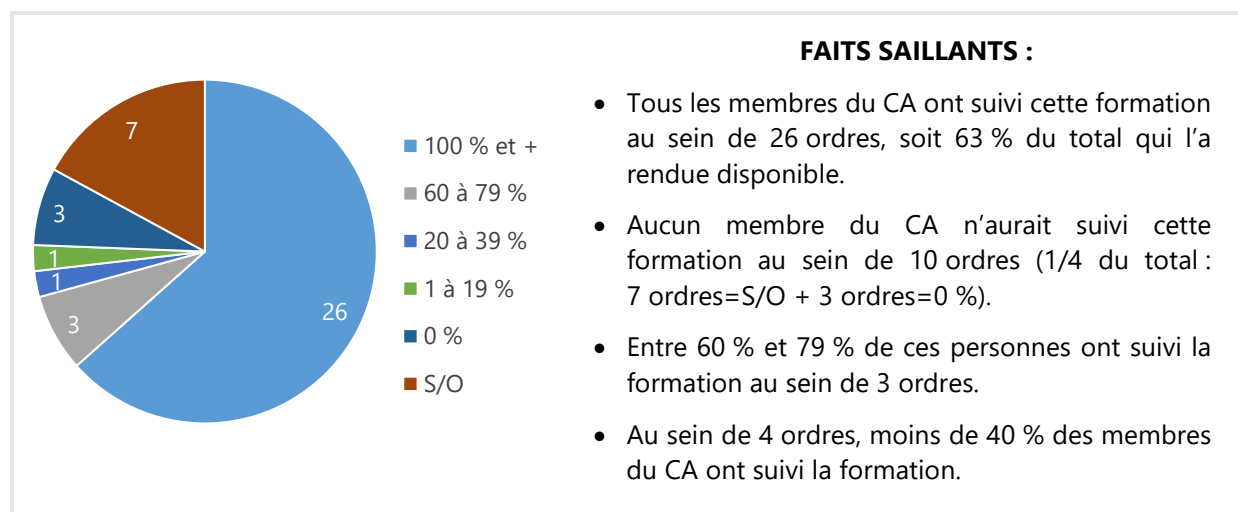


Figure 27 : F GDE – Proportion de membres de comité ayant suivi la formation (par ordre, n=41)

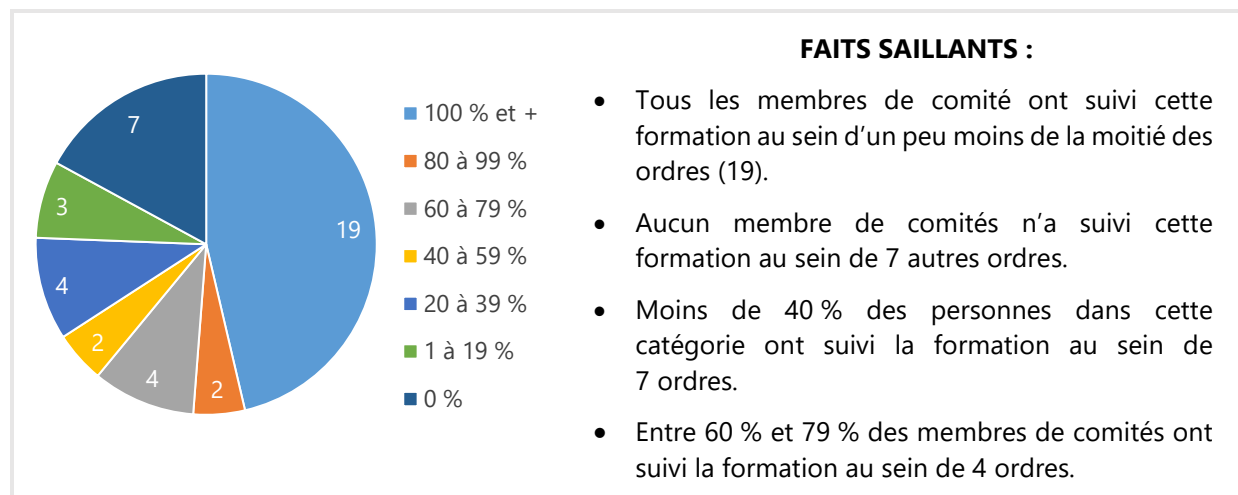
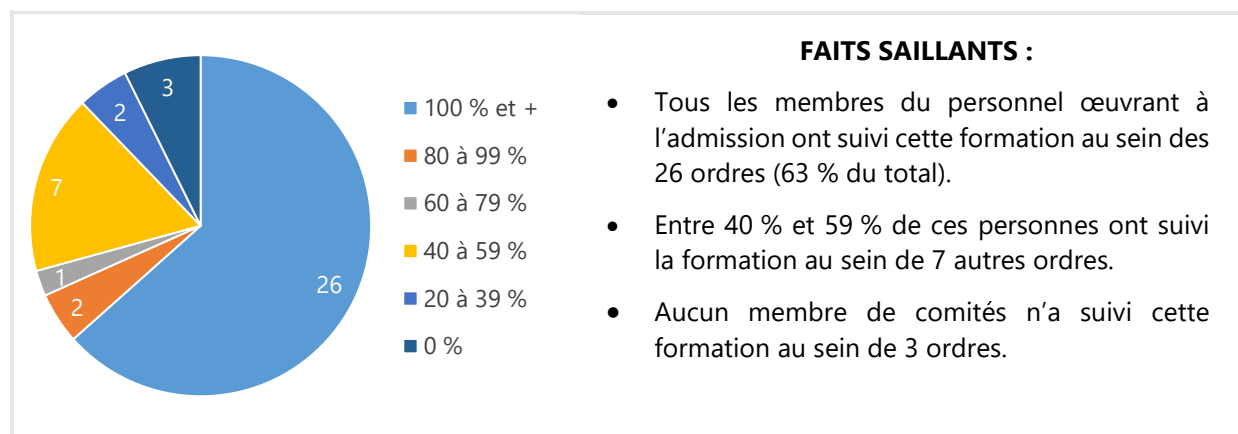


Figure 28 : F GDE – Proportion de membres du personnel ayant suivi la formation (par ordre, n=41)



5.4 CONSTATS GÉNÉRAUX SUR LA PARTICIPATION AUX FORMATIONS OBLIGATOIRES PAR CATÉGORIE DE PERSONNES

Si nous comparons la participation par catégorie de personnes œuvrant à l'admission entre les trois formations, nous constatons que les *proportions de participation des membres du CA sont semblables pour les F ÉFH et F GDE* (voir les figures 29 et 30 ci-dessous).

- Dans les deux cas, la totalité de personnes de cette catégorie a suivi les deux formations au sein de 63 % d'ordres l'ayant rendue disponible (25 et 26 ordres respectivement).
- Aucun membre du CA ne les aurait suivies au sein de 10 ordres (ce qui représente 25 % et 24 % du total respectivement et inclut tant les cas de S/O que de 0 %).
- Les autres proportions de participation aux deux formations pour les membres du CA sont semblables également.

Figure 29 : F ÉFH – participation des membres du CA (40 ordres)

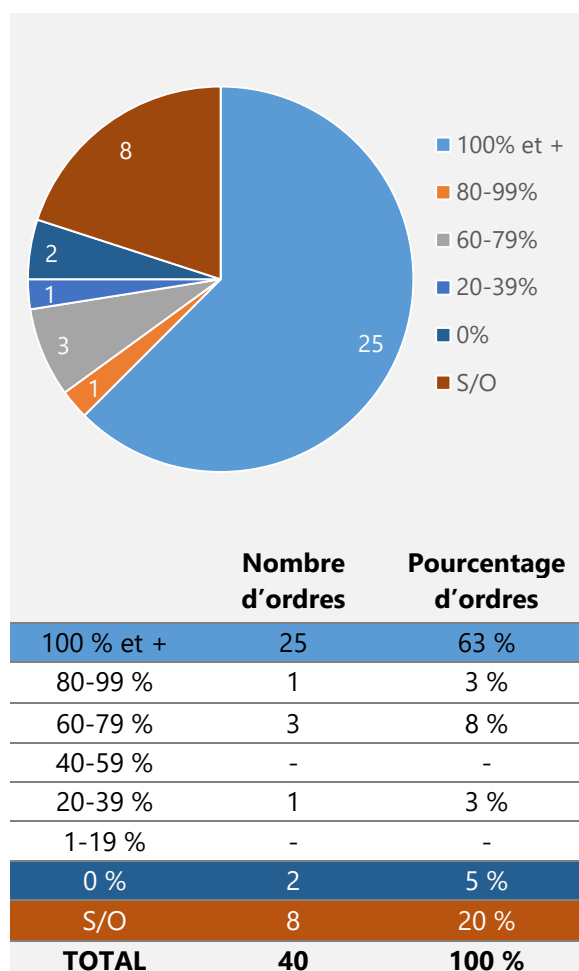
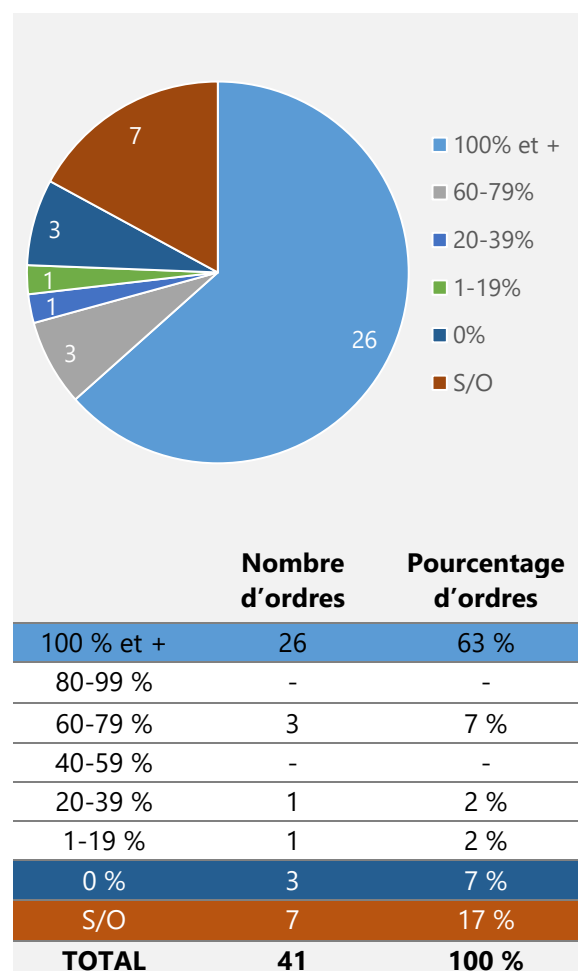


Figure 30 : F GDE – participation des membres du CA (41 ordres)



Les proportions de participation des membres de comités pour les F ÉFH et F GDE ne se ressemblent pas autant que celles des membres du CA (voir les figures 31 et 32 ci-dessous).

- Une différence d'un peu plus de 10 % existe pour la proportion de participation de 100 % et plus : tous les membres de comités ont participé à la F ÉFH au sein de 14 ordres (35 % du total) tandis qu'ils ont fait pour la F GDE au sein de 19 ordres (46 % du total).
- La différence est moindre pour la proportion de participation 0 % : aucun membre de comité n'a participé à la F ÉFH au sein de 8 ordres (20 % du total) tandis que cette proportion a été enregistrée pour la F GDE au sein 7 ordres (17 % du total).
- Une autre différence importante, de plus de 10 %, a été enregistrée dans la proportion de participation d'entre 20 % et 39 % pour les membres de comité : pour la F ÉFH au sein de 9 ordres (23 % du total) tandis que pour la F GDE au sein de 4 ordres (10 % du total).
- La variation est moindre pour les autres proportions de participation.

Figure 31 : F ÉFH – participation des membres de comités (40 ordres)

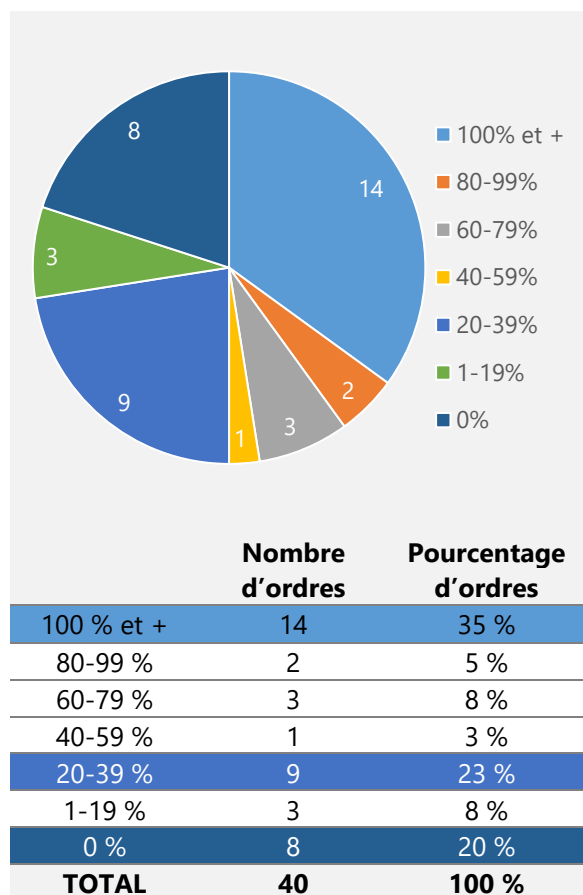
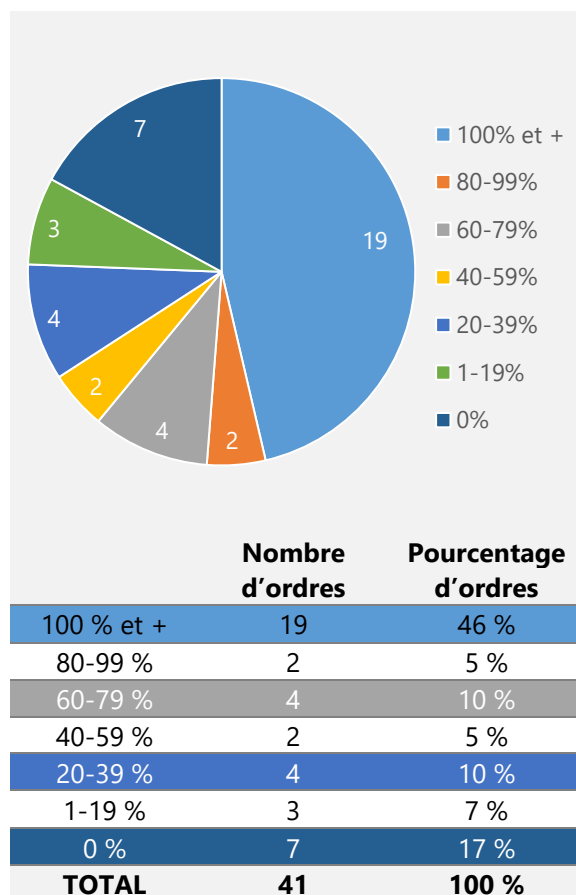


Figure 32 : F GDE – participation des membres de comités (41 ordres)



Pour le personnel des ordres œuvrant à l'admission, la distribution des proportions de participation aux formations F ÉFH et F GDE varie également (figures 33 et 34). Comme dans le cas des membres de comités, les proportions de participation qui concentrent le plus grand nombre d'ordres sont trois :

- Tous les membres du personnel œuvrant à l'admission ont suivi la F ÉFH au sein de 21 ordres (53 % du total) tandis qu'ils l'ont fait, pour la F GDE, au sein de 26 ordres (63 % du total) ; l'écart est ainsi de 10 %.
- La différence est plus grande quand nous comparons les situations où aucun membre du personnel n'a suivi ces deux formations : au sein de 8 ordres pour la F ÉFH et au sein de 3 ordres pour la F GDE (20 % et 7 % du total des ordres qui ont offert ces formations respectivement).
- La proportion de participation d'entre 40 % et 59 % parmi les membres du personnel est semblable pour les deux formations : au sein de 6 et 7 ordres (15 % et 17 % du total) respectivement pour la F ÉFH et la F GDE.

Figure 33 : F ÉFH – Participation du personnel (40 ordres)

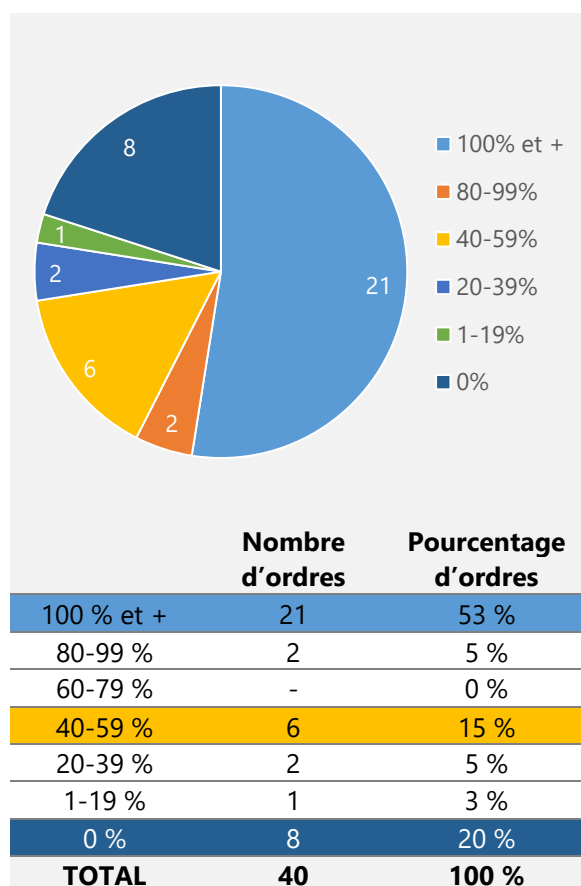
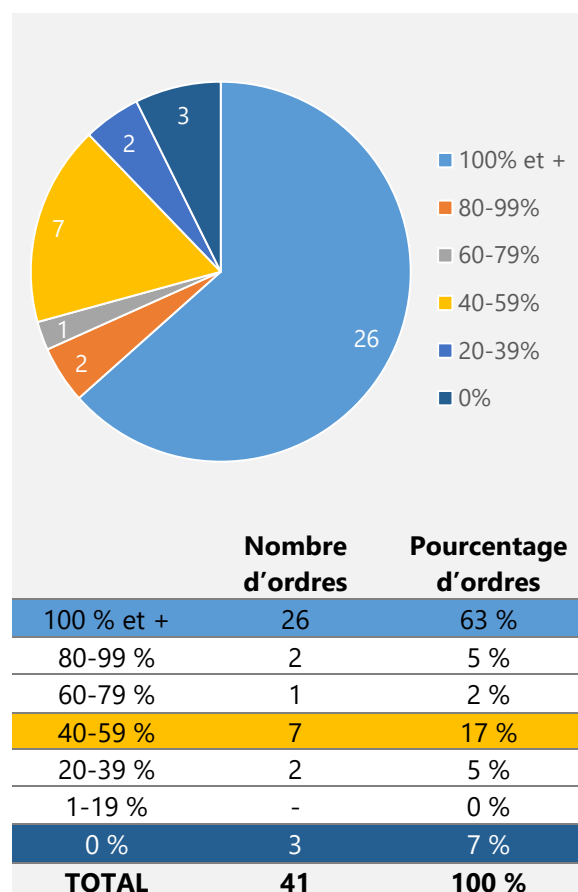


Figure 34 : F GDE – Participation du personnel (41 ordres)



La distribution des proportions de participation par catégorie pour la F ÉQP s'éloigne des quelques tendances identifiées parmi les deux autres formations. Pour cette raison, nous examinons séparément, ci-dessous, les proportions de participation par catégorie à l'intérieur de cette formation, sans la comparer aux deux autres (voir les figures 35, 36 et 37, à la page suivante).

- Au sein de 3 ordres (ce qui représente $\frac{1}{4}$ du total des ordres qui ont rendu la F ÉQP disponible), le 100 % des personnes œuvrant à l'admission (incluant les 3 catégories) l'a suivie.
- Aucun membre du CA n'aurait suivi cette formation au sein de 7 ordres, ce qui représente plus de la moitié du total (S/O= 2 ordres + 0 %= 5 ordres ou 59 % du total), tandis qu'aucun membre de comité ne l'a suivie au sein de 2 ordres (17 % du total).
- Une proportion importante (entre 60 % et 79 %) de membres de comités et du personnel ont suivi cette formation au sein des ordres, ce qui dans les deux cas représente 25 % du total des ordres qui l'ont rendue disponible.

Figure 35 : F ÉQP – Participation des membres du CA (12 ordres)

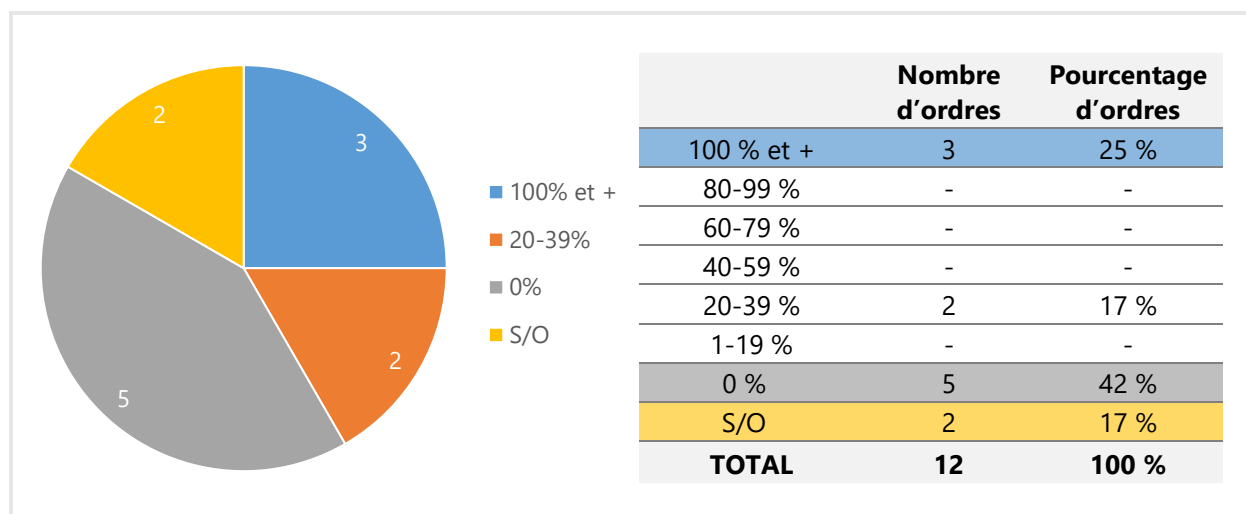


Figure 36 : F ÉQP – Participation des membres de comités (12 ordres)

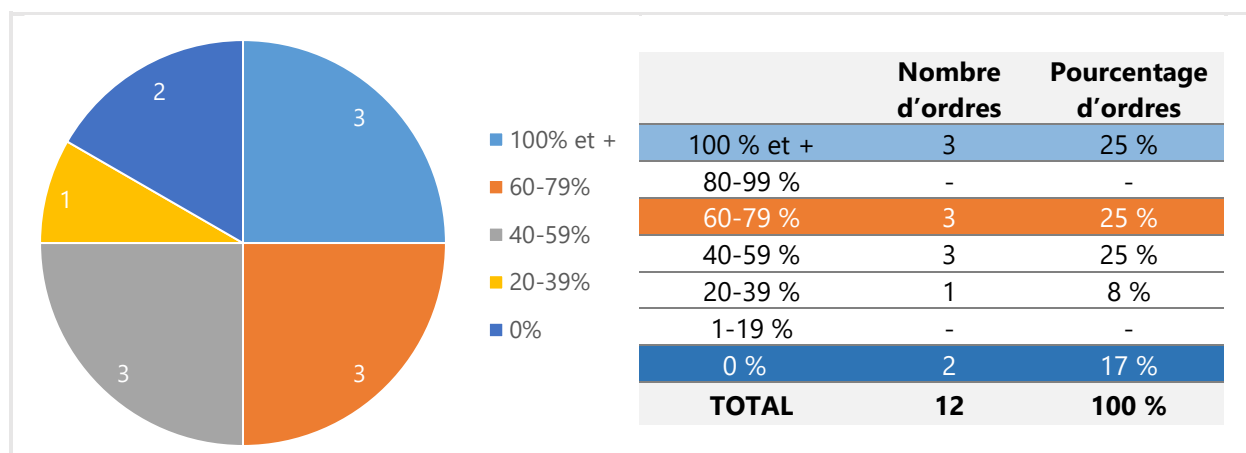
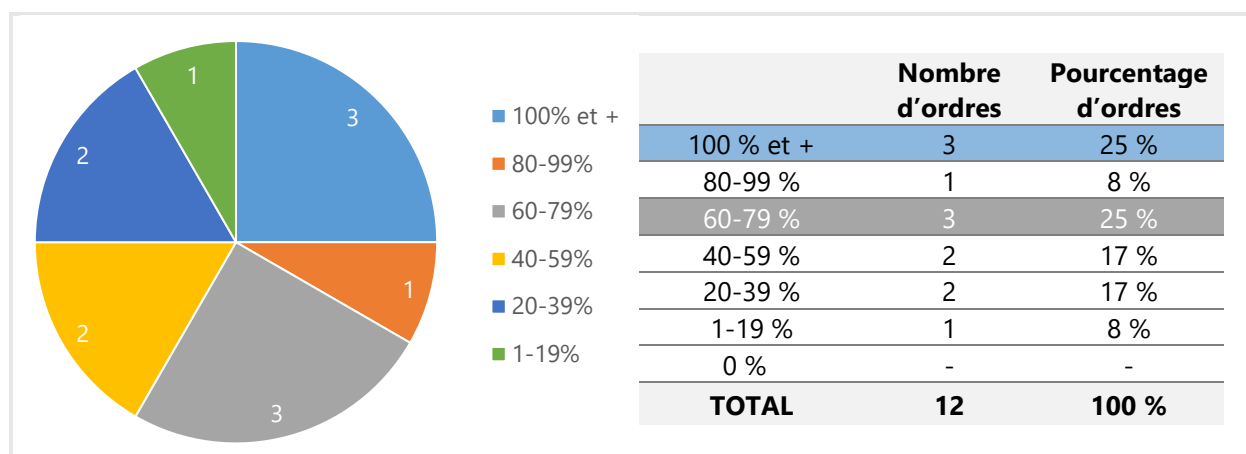


Figure 37 : F ÉQP – Participation du personnel (12 ordres)



5.5 APPRÉCIATION DES NIVEAUX DE PARTICIPATION PAR FORMATION ET CATÉGORIE DE PERSONNES ŒUVRANT À L'ADMISSION

Le tableau ci-dessous (Figure 38) présente une « grille d'appréciation » que nous avons élaborée afin d'estimer ce qui a été accompli et ce qui reste à faire en matière de formations obligatoires des personnes œuvrant à l'admission.

Figure 38 : Grille d'appréciation de la participation des personnes œuvrant à l'admission aux formations obligatoires

Proportion de personnes ayant suivi la formation	Niveau de participation atteint	Ce qui reste à faire (proportion de personnes qui doivent suivre les formations)
100 % et +	Total	Nouvelles personnes seulement
80 à 99 %	Élevé	Quelques personnes
60 à 79 %	Moyen	Une partie substantielle des personnes
40 à 59 %	Insuffisant	Une partie importante à très importante des personnes
20 à 39 %	Nettement insuffisant	La majorité des personnes
1 à 19 %	Problématique	Presque toutes les personnes
0 % (incluant S/O pour le CA)	Nul	Toutes les personnes

En appliquant la grille à l'interprétation des résultats de notre questionnaire de vérification, nous avons pu dresser des constats, que nous présentons dans les pages suivantes.

Nous avons généré trois graphiques (un par formation) afin d'illustrer les niveaux de participation atteints et ce qui reste à faire (par les ordres), selon la catégorie de personnes œuvrant à l'admission et la formation.

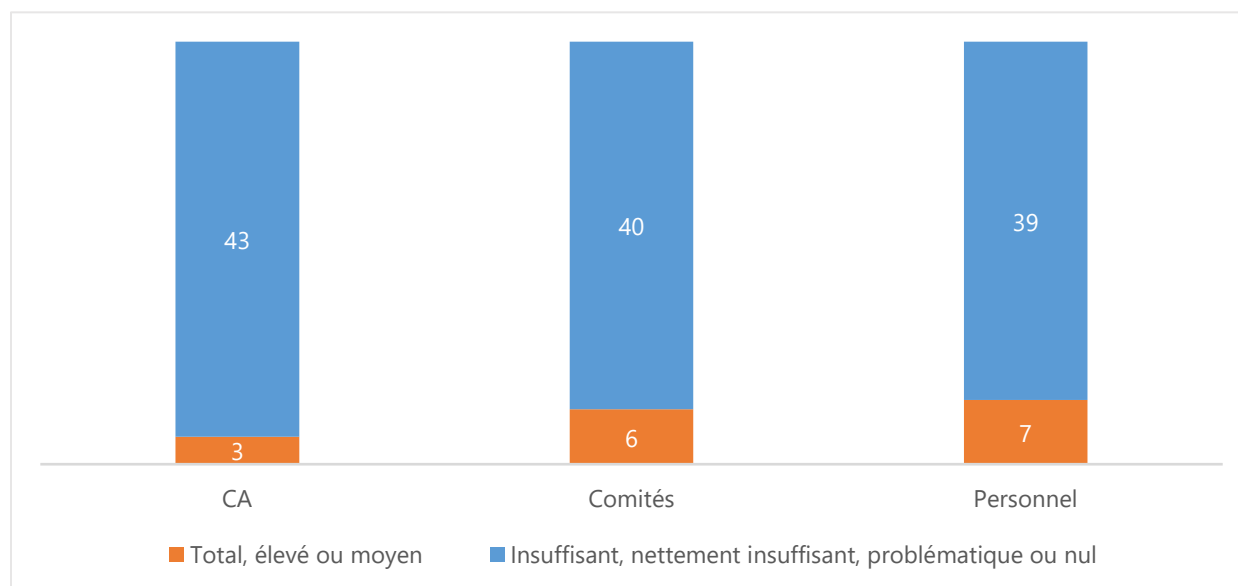
Pour faciliter la lecture de nos résultats, nous les avons classifiés selon les niveaux de participation atteints :

- *au-dessus de 59 %* : niveaux atteints total, élevé et moyen ;
- *en dessous de 60 %* : niveaux atteints insuffisant, nettement insuffisant, problématique et nul.

5.5.1 Situation pour la F ÉQP

- Les niveaux de formation des **membres du CA** ont été **insuffisant, nettement insuffisant, problématique ou nul** (la proportion des personnes formées en ÉQP a été **en dessous de 60 %**) au sein de 43 ordres, soit 93 % du total. Ceci signifie que la totalité, la presque totalité, la majorité ou une partie importante à très importante des membres du CA doit toujours être formée en ÉQP au sein de ces 43 ordres.
 - Seulement au sein de 3 ordres (soit 7 % du total), les niveaux de participation des membres du CA ont été *total, élevé ou moyen (au-dessus de 59 %)*, ce qui signifie qu'une partie substantielle de ces personnes, quelques-unes d'entre elles ou exclusivement les nouvelles personnes dans cette catégorie doivent être formées.
- Pour les **membres de comités**, c'est au sein de 40 ordres (87 % du total) qu'une partie importante à très importante, la majorité, presque toutes ou toutes les personnes doivent encore suivre la F ÉQP (leurs niveaux de participation ayant été **en dessous de 60 %**).
 - Seulement au sein de 6 ordres (13 % du total), les niveaux de participation des membres de comités ont été *total, élevé ou moyen (au-dessus de 59 %)*.
- Les niveaux de participation du **personnel** des ordres ressemblent ceux des membres de comités : au sein de 39 ordres (soit 85 % du total), toutes, presque toutes, la majorité ou une partie importante ou très importante de personnes dans cette catégorie doit toujours suivre la F ÉQP (leurs niveaux de participation ayant été **en dessous de 60 %**).
 - Seulement au sein de 7 ordres (soit 15 % du total), les niveaux de participation atteints se situent *au-dessus de 59 %*, ce qui signifie qu'exclusivement les nouvelles personnes, quelques-unes ou une partie substantielle des personnes dans cette catégorie doit suivre la F ÉQP.

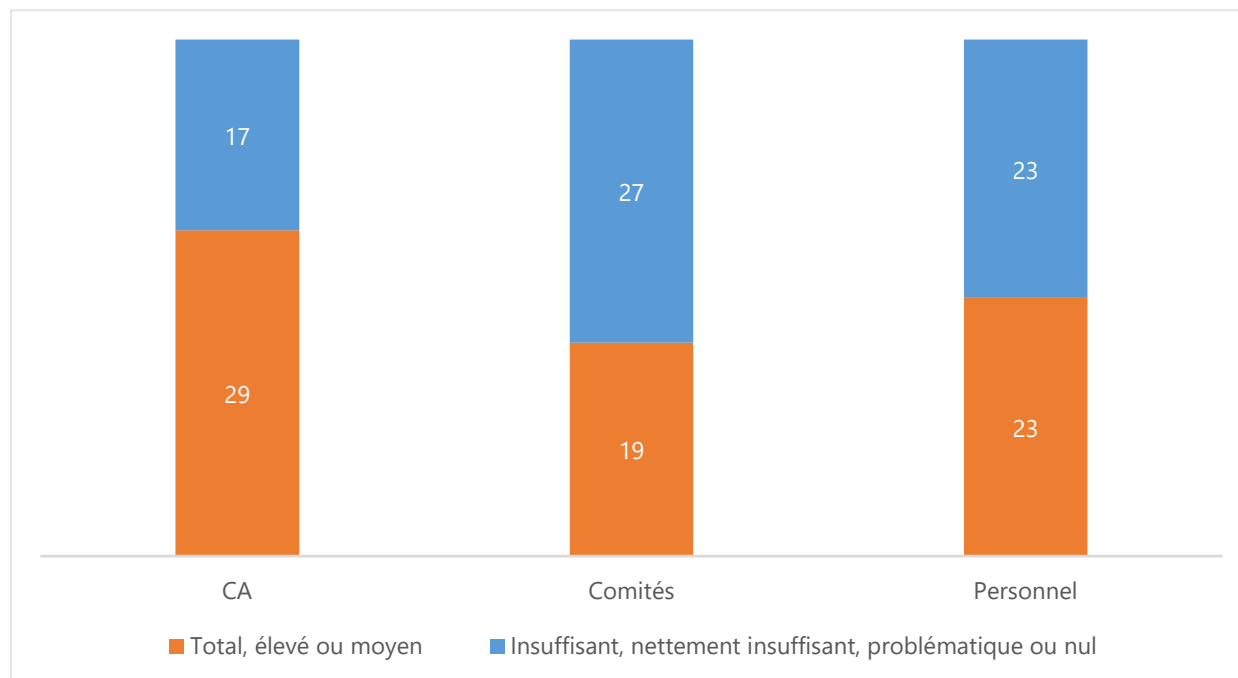
Figure 39 : F ÉQP – Appréciation des niveaux de participation par catégorie (n=46 ordres)



5.5.2 Situation pour la F ÉFH

- Les niveaux de participation des **membres du CA** ont été **moyen, élevé ou total** au sein de 29 ordres, soit 63 % du total. Ceci signifie que seulement les nouvelles personnes dans cette catégorie, quelques-unes ou une partie substantielle d'entre elles doivent suivre la F ÉFH.
 - Au sein de 17 ordres, soit 37 % du total, les niveaux de participation se situent *en dessous de 60 %*, ce qui implique qu'une partie importante ou très importante, la majorité, presque toutes ou toutes les personnes dans cette catégorie doivent suivre la F ÉFH.
- Les niveaux de participation à la F ÉFH ont été moindres auprès des **membres de comités**, se situant **en dessous de 60 %** au sein de 27 ordres, soit 59 % du total.
 - Au sein de 19 ordres, soit 41 % du total, les niveaux de participation de ces personnes ont été *total, élevé ou moyen*, ce qui implique que seulement les nouvelles personnes dans cette catégorie, quelques-unes ou une partie substantielle d'entre elles doivent toujours suivre la F ÉFH.
- Pour le **personnel** des ordres, les niveaux de participation à cette formation ont été également distribués **au-dessus de 59 %** (total, élevé et moyen au sein de 23 ordres) qu'**en dessous de 60 %** (*insuffisant, nettement insuffisant, problématique et nul* au sein de 23 ordres).

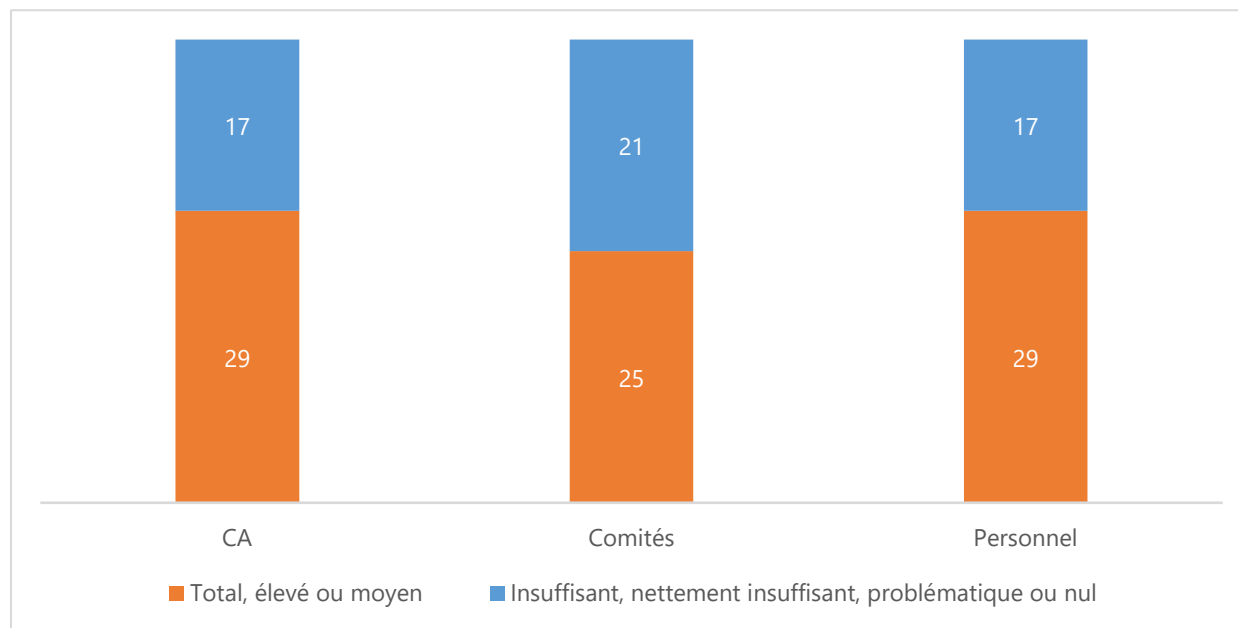
Figure 40 : F ÉFH – Appréciation des niveaux de participation par catégorie (n=46 ordres)



5.5.3 Situation pour la F GDE

- La distribution des niveaux de participation atteints pour cette formation semble être la même chez les **membres du CA** et le **personnel** :
 - Au sein de 29 ordres, soit 63 % du total, les niveaux de participation ont été **total, élevé ou moyen**, ce qui implique que seulement les nouvelles personnes dans ces deux catégories, quelques-unes ou une partie substantielle d'entre elles doivent suivre la F GDE.
 - Au sein de 17 ordres, soit 37 % du total, une partie importante à très importante des personnes dans ces deux catégories, la majorité d'entre elles, presque toutes ou toutes ces personnes doivent suivre la F GDE, étant donné que leurs niveaux de participation ont été **insuffisant, nettement insuffisant, problématique ou nul**.
- Chez les **membres de comité**, les niveaux de formation atteints sont un peu moindres : au sein de 25 ordres, soit 54 % du total, les niveaux ont été **total, élevé ou moyen**.
 - Au sein de 21 ordres, soit 46 % du total, une partie importante à très importante des personnes dans cette catégorie, la majorité d'entre elles, presque toutes ou toutes doivent encore suivre la F GDE.

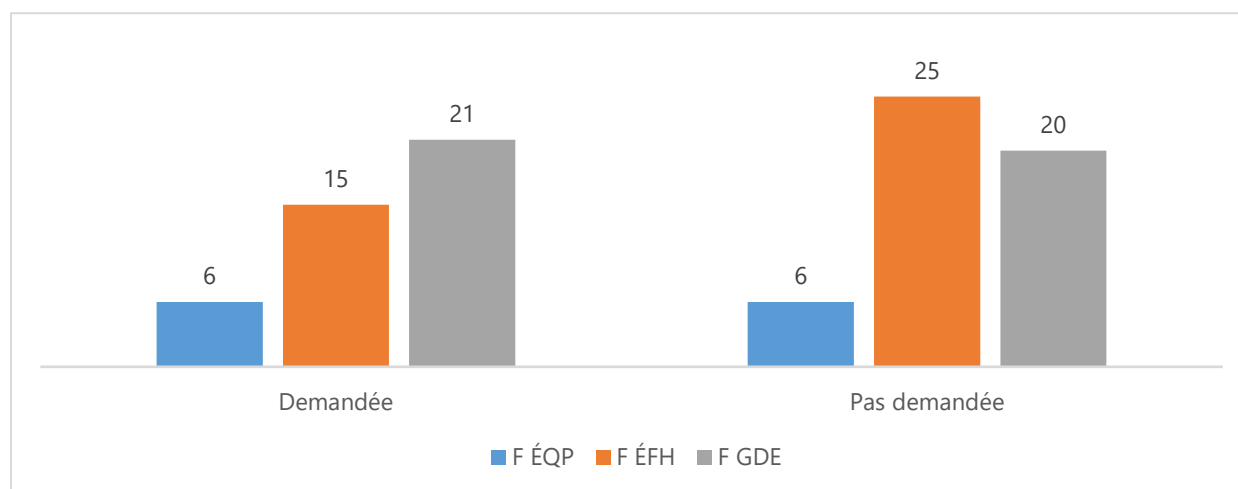
Figure 41 : F GDE – Appréciation des niveaux de participation par catégorie (n=46 ordres)



6. LA RÉTROACTION SUR LES FORMATIONS

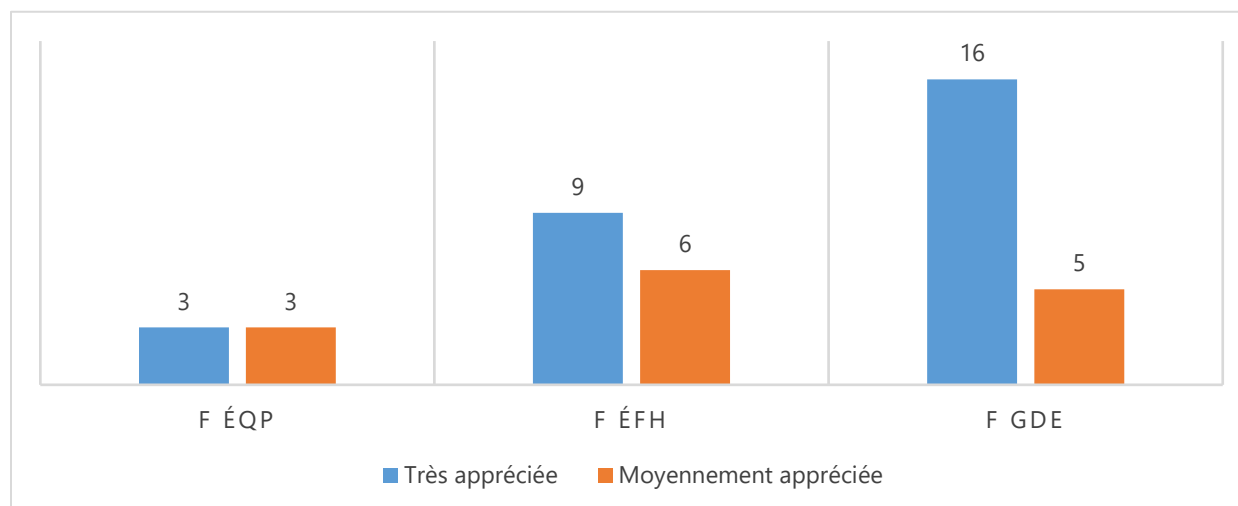
Comme l'illustre la Figure 42 (ci-dessous), la rétroaction des personnes participantes n'a pas toujours été demandée quand les formations obligatoires ont été offertes. Pour les formations sur l'évaluation des qualifications professionnelles (F ÉQP) et en gestion de la diversité ethnoculturelle (F GDE), la rétroaction a été demandée une fois sur deux (50 % et 51 % respectivement) tandis que pour la formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes (F ÉFH), ceci a été fait dans une proportion moindre (38 % des fois).

Figure 42 : Rétroaction sur les formations (nombre d'ordres qui les ont rendues disponibles)



Quand la rétroaction a été demandée, l'appréciation des formations a toujours été favorable. La Figure 43, ci-dessous, illustre la prévalence des appréciations qui jugent que les formations ont dépassé les attentes (des personnes participantes) ou ont été moyennement appréciées. Aucune appréciation négative n'a pas été communiquée.

Figure 43 : Appréciation des formations (nombre d'ordres qui a demandé de la rétroaction)



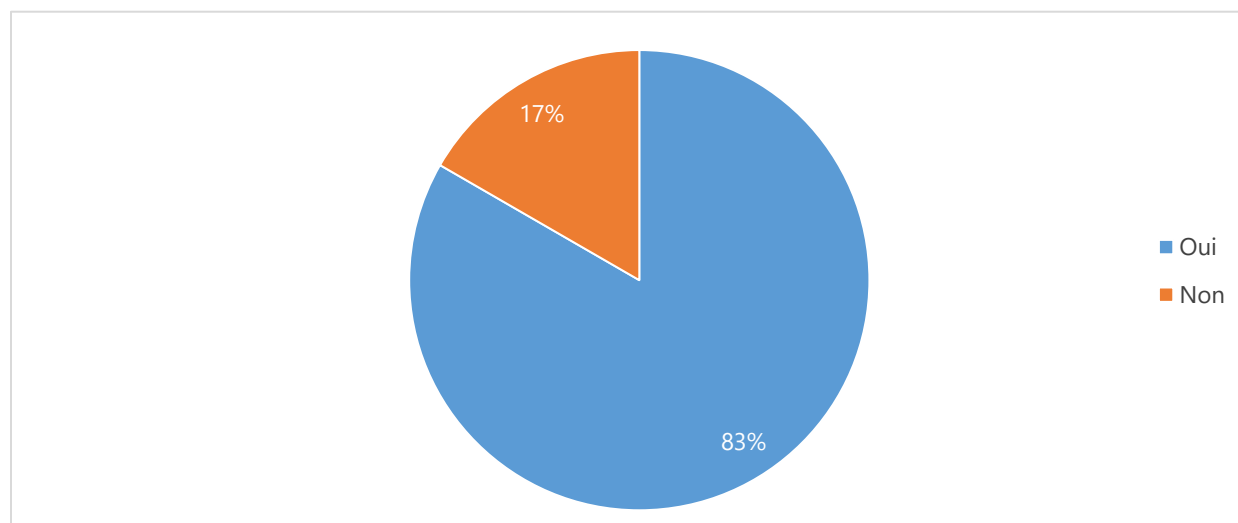
7. LES RETOMBÉES DES FORMATIONS

Dans cette section, nous présentons les retombées identifiées par les ordres qui ont rendu les formations disponibles.

7.1 RETOMBÉES DE LA FORMATION SUR L'ÉVALUATION DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES (F ÉQP)

Parmi les 12 ordres qui ont rendu cette formation disponible, 10 ont identifié des retombées tandis que 2 autres ont indiqué qu'aucun changement à l'admission n'avait été entraîné ou été susceptible de l'être (voir Figure 44).

Figure 44 : Est-ce que les compétences acquises lors de la formation F ÉQP ont entraîné ou sont susceptibles d'entraîner des changements dans l'admission ? (n=12 ordres)

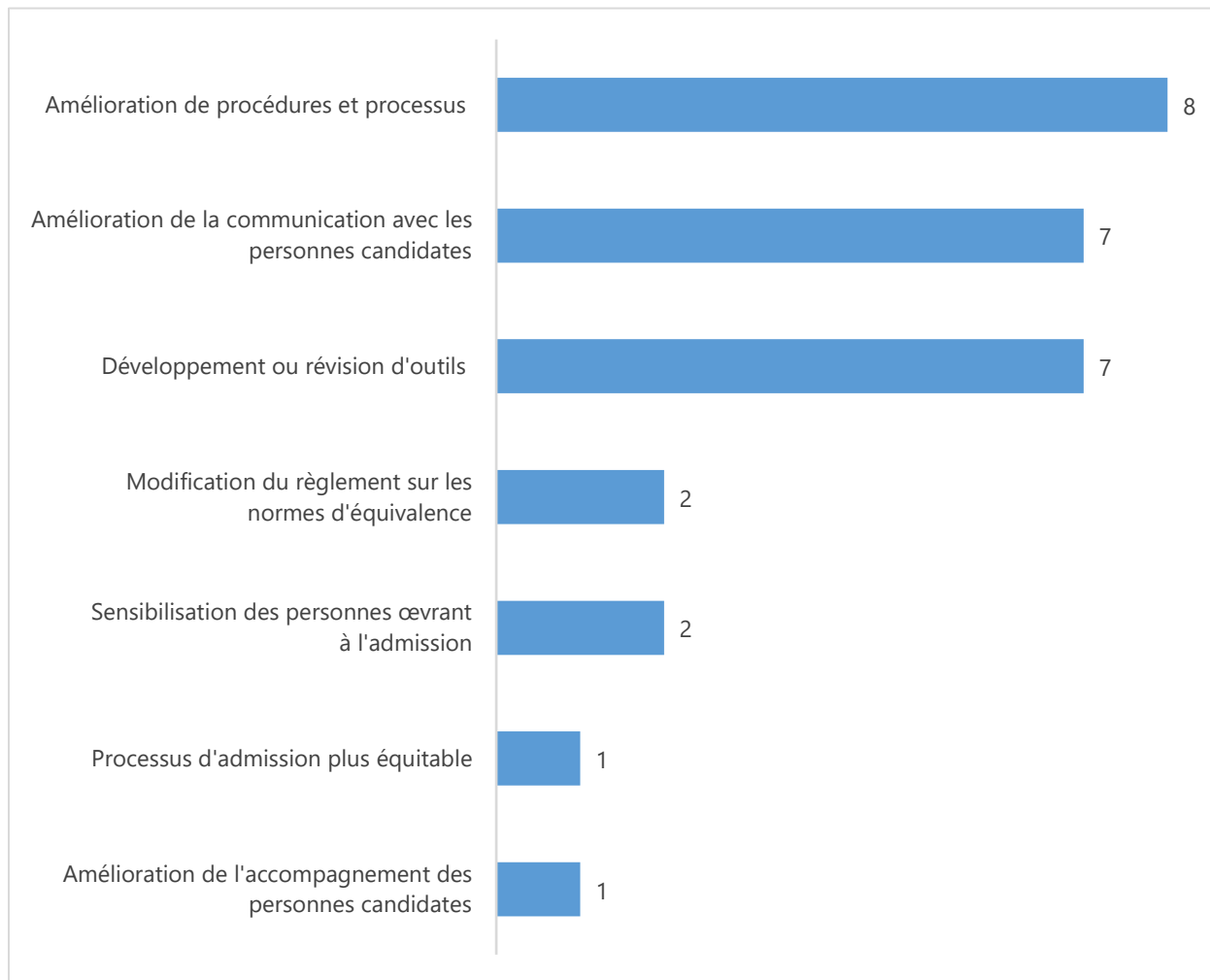


La plupart des ordres ont identifié plusieurs types de retombées (voir Figure 45, à la page suivante). Trois types en ont été les plus cités :

- l'amélioration de procédures et processus, incluant la révision de politiques, l'appropriation de notions et principes fondamentaux, un meilleur emploi d'outils et la réduction de délais ;
- le développement ou la révision d'outils pour la prise de décisions et l'évaluation des compétences, menant à assurer leur fiabilité, validité et contemporanéité (reflétant la pratique actuelle de la profession) ;
- l'amélioration de la communication avec les personnes candidates, incluant les informations présentées sur le site Web des ordres ainsi que celles transmises par courriel et verbalement.

D'autres retombées mentionnées ont été la modification du règlement sur les normes d'équivalence (en cours ou à venir), la sensibilisation des personnes œuvrant à l'admission (sur les enjeux inhérents à l'évaluation des qualifications professionnelles), l'amélioration de l'accompagnement des personnes candidates ainsi que le fait de rendre le processus d'admission plus équitable.

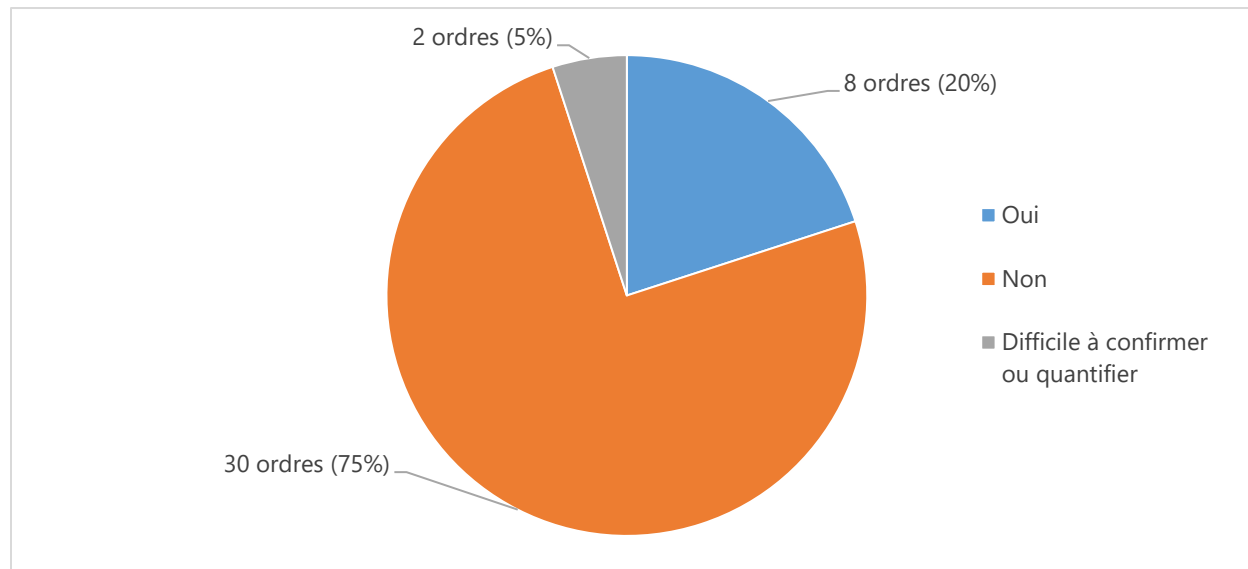
Figure 45 : F ÉQP – Retombées identifiées (n=10 ordres)



7.2 RETOMBÉES DE LA FORMATION SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (F ÉFH)

Parmi les 40 ordres qui ont rendu cette formation disponible, 30 ont indiqué qu'elle n'a pas entraîné des changements dans l'admission ou n'est pas susceptible de le faire. Seulement 8 ordres ont identifié des retombées tandis que 2 autres ont indiqué que les changements étaient difficiles à confirmer ou à quantifier.

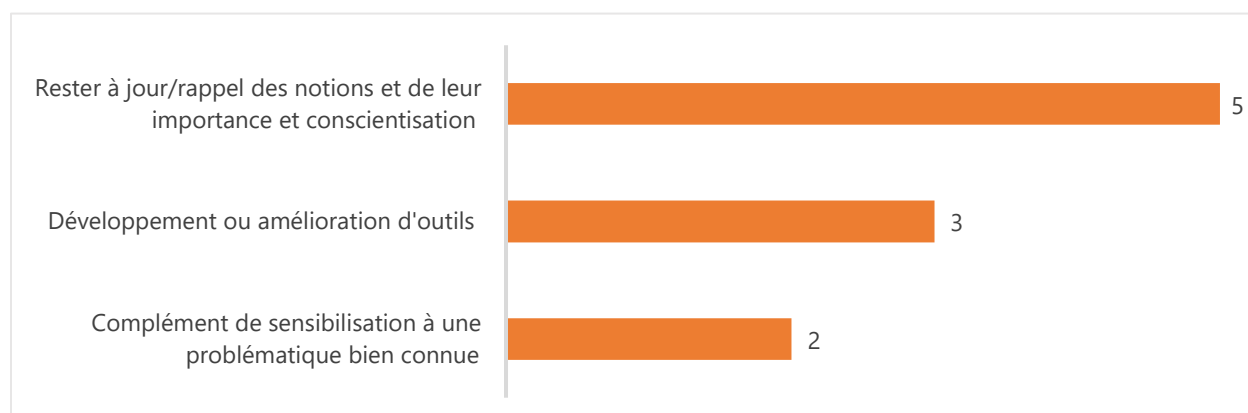
Figure 46 : Est-ce que les compétences acquises lors de la formation F ÉFH ont entraîné ou sont susceptibles d'entraîner des changements dans l'admission ? (n=40 ordres)



Trois types de retombées ont été identifiés par quelques ordres (Figure 47, ci-dessous) :

- rappel des notions et de leur importance ainsi que conscientisation ;
- développement ou amélioration d'outils de communication avec les personnes candidates et d'évaluation de dossiers ;
- complément de sensibilisation à une problématique bien connue.

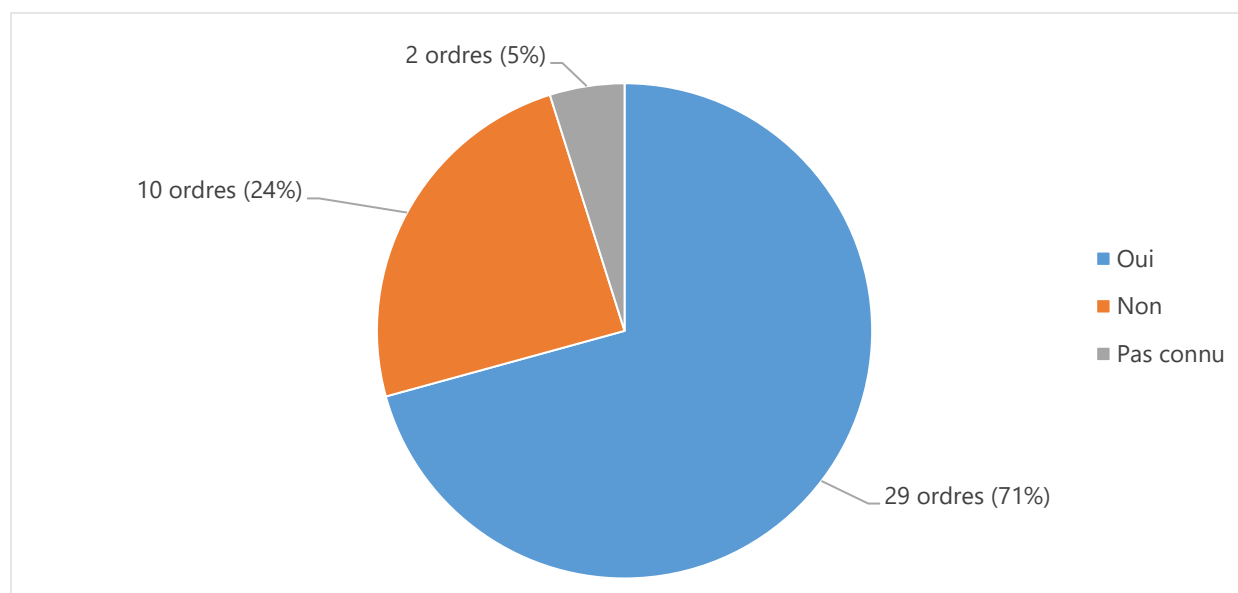
Figure 47 : F ÉFH – Types de retombées identifiées (n=8 ordres)



7.3 RETOMBÉES DE LA FORMATION EN GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE (F GDE)

Parmi les 41 ordres qui ont rendu cette formation disponible, 29 ont identifié de retombées tandis que 10 autres ont indiqué qu'aucun changement n'avait été entraîné ou n'est susceptible de l'être. Deux autres ordres ont mentionné qu'il leur était impossible de le savoir (Figure 48).

Figure 48 : Est-ce que les compétences acquises lors de la formation F GDE ont entraîné ou sont susceptibles d'entraîner des changements dans l'admission ? (n=41 ordres)



Plusieurs types de retombées ont été identifiés par les ordres (Figure 49, à la page suivante).

Les deux types les plus mentionnés ont été :

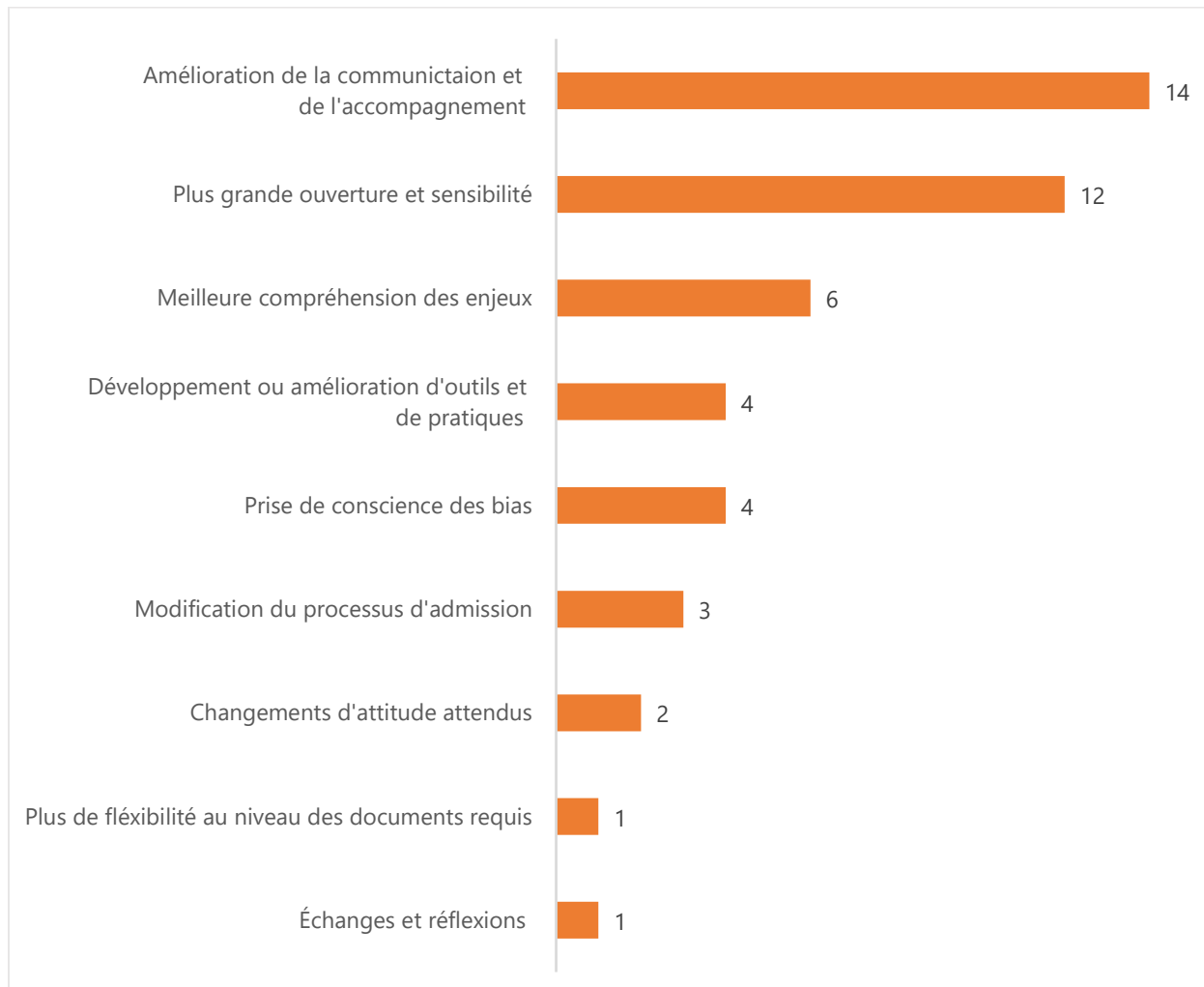
- l'amélioration de la communication et de l'accompagnement des personnes candidates, incluant des informations plus détaillées sur leur site Web, une communication verbale et écrite améliorée et des rencontres personnalisées (14 ordres) ;
- le développement d'une plus grande ouverture et sensibilité (ou un complément de sensibilisation) (12 ordres).

Par la suite, en importance, il a été mentionné :

- une meilleure compréhension des enjeux liés aux différences ethnoculturelles, au parcours migratoire et à la communication interculturelle (6 ordres) ;
- une prise de conscience de biais, incluant la volonté de considérer les biais inconscients lors de l'analyse de dossiers (4 ordres) ;
- l'amélioration ou le développement d'outils et pratiques en matière d'évaluation de dossiers et de communication en plus de la présence accrue des minorités sur des comités (4 ordres) ;

- la modification du processus d'admission (3 ordres) ;
- des changements d'attitude à venir (2 ordres) ;
- les échanges et réflexions qui ont permis d'identifier des pratiques à améliorer (1 ordre) ;
- une plus grande flexibilité au niveau des documents requis (1 ordre).

Figure 49 : F GDE – Types de retombées identifiées (n=29 ordres)



7.4 CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES SUR LES RETOMBÉES DES FORMATIONS OBLIGATOIRES

Le tableau présenté ci-dessous (Figure 50) synthétise les réponses des ordres concernant l'identification de retombées (« oui ») ou leur absence (« non »), en plus de signaler les quelques occasions où leur a été impossible de le déterminer (« inconnu »).

Figure 50 : Synthèse des réponses sur les retombées des formations

Réponses	F ÉQP n=12 ordres	F ÉFH n=40 ordres	F GDE n=41 ordres
Oui	83 % (10)	20 % (8)	71 % (29)
Non	17 % (2)	75 % (30)	24 % (10)
Inconnu	-	5 % (2)	5 % (2)

Même si les proportions des réponses affirmatives et négatives varient autour de 10 % entre la F ÉQP et la F GDE, ce qui est significatif, le constat le plus frappant est celui concernant la F ÉFH. En effet, 3/4 des ordres (75 %) l'ayant rendue disponible ont indiqué que les compétences acquises lors de la formation n'ont pas entraîné de changements dans l'admission ni sont susceptibles de le faire.

Ceci a été expliqué (dans les réponses des ordres) par deux raisons principales :

(a) la parité dans le ratio femmes-hommes atteinte dans la composition des membres, personnes candidates et personnel des ordres, la majorité de femmes étant même une caractéristique de certaines professions ;

(b) une compréhension bien ancrée des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes, parfois en lien avec la formation initiale des membres.

Certains ordres ont aussi mentionné que l'impact de cette formation avait été négligeable, étant donné que pour l'instant, elle avait été seulement dispensée aux administrateurs (membres du CA) sous l'angle de la gouvernance.

Aucune explication n'a été donnée par un peu moins de la moitié des ordres ayant signalé que cette formation n'avait entraîné aucune retombée.

8. RAISONS EXPLIQUANT L'INSUFFISANCE DE L'OFFRE ET ACTIONS ENVISAGÉES POUR Y REMÉDIER

Cette section se penche sur les raisons expliquant pourquoi, chez des ordres, la ou les formations obligatoires n'ont pas été rendues disponibles ainsi que sur les actions envisagées pour remédier à cette situation. Nous examinons les réponses fournies par les ordres pour chaque formation et présentons quelques remarques générales à la fin de la section.

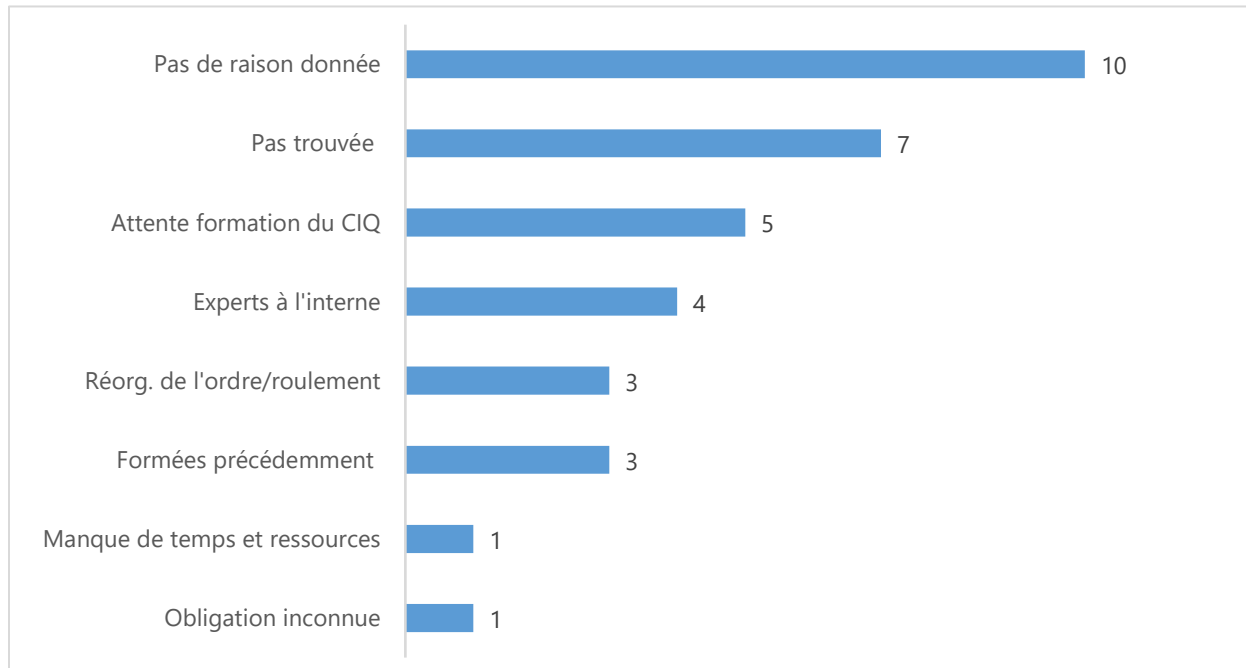
8.1 FORMATION SUR L'ÉVALUATION DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES (F ÉQP)

Nous avons recueilli 34 réponses à notre question sur les raisons et actions envisagées (1 réponse = 1 ordre). Rappelons que cette formation a été offerte seulement par 12 des 46 ordres professionnels.

Voici les différentes raisons fournies par les ordres pour expliquer pourquoi la F ÉQP n'a pas été offerte (voir Figure 51, à la page suivante) :

- 10 ordres (presque 30 % du total) n'expliquent pas pourquoi ils n'ont pas rendu la formation disponible ;
- 7 ordres (21 % du total) ont indiqué ne pas avoir trouvé la formation (F ÉQP) ; certains de ces ordres mentionnent que la formation disponible ne répondait pas à leurs besoins et budget ;
- 5 ordres (15 % du total) notent être en attente de l'offre de formation organisée par le CIQ ;
- 4 ordres (12 % du total) ont souligné avoir des experts à l'interne, qui ont développé leurs propres outils et procédures en matière d'évaluation des qualifications professionnelles. D'ailleurs, deux de ces 4 ordres indiquent que leurs experts participent activement à des instances pancanadiennes qui établissent les normes dans la matière et surveillent leur application ou collaborent étroitement avec des établissements éducatifs qui se spécialisent dans le domaine. L'expertise de ces personnes (à l'interne) aurait permis un transfert des connaissances et compétences au sein des ordres concernés ;
- 3 ordres (9 % du total) citent des enjeux de réorganisation de la gouvernance ou de roulement de personnel œuvrant à l'admission ;
- 3 autres ordres (9 % du total) mentionnent que certaines des personnes œuvrant à l'admission avaient suivi précédemment une formation sur l'évaluation des qualifications professionnelles ;
- Le manque de temps et de ressources (1 ordre, soit 3 % du total) ainsi que le fait de ne pas connaître l'obligation (1 ordre, soit 1 % du total) ont aussi été mentionnés.

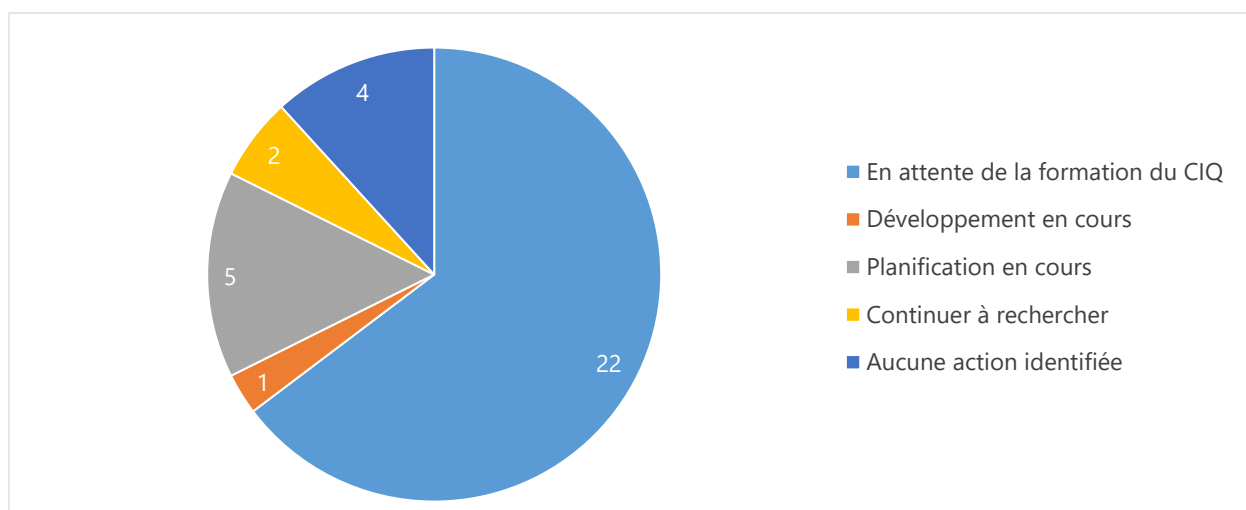
Figure 51 : F ÉQP – Raisons fournies pour expliquer l'insuffisance de l'offre (n=34 ordres)



Voici les actions envisagées par les ordres pour offrir la F ÉQP (voir Figure 52, ci-dessous) :

- 22 ordres (ou 65 % du total) indiquent attendre que le CIQ offre de cette formation ;
- 5 ordres (15 % du total) notent être en train de planifier l'offre de cette formation ;
- 4 ordres (12 % du total) ne mentionnent aucune action envisagée pour l'offrir ;
- 2 ordres indiquent continuer leurs recherches ou demeurer à l'affût ;
- 1 ordre est en train de développer la formation à l'interne.

Figure 52 : F ÉQP – Actions envisagées pour rendre la formation disponible (n=34 ordres)



8.2 FORMATION SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (F EFH)

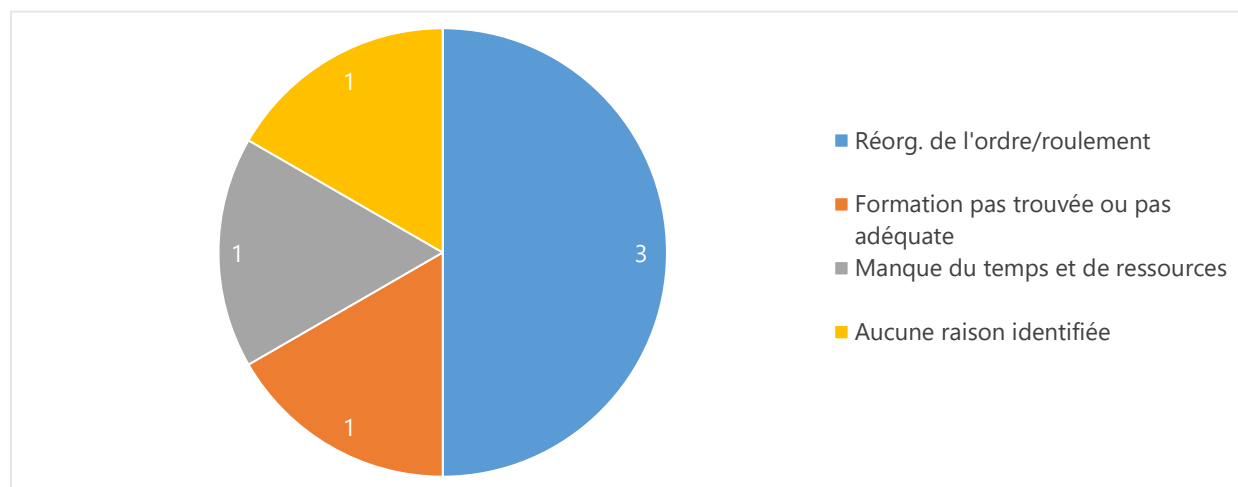
Nous avons recueilli 6 réponses à notre question sur les raisons et actions envisagées (1 réponse = 1 ordre). Rappelons que cette formation a été offerte par 40 ordres.

La Figure 53, ci-dessous, souligne que la moitié des ordres concernés (3) ont n'ont pas rendu la formation disponible en raison de la réorganisation de leur gouvernance ou du roulement des personnes œuvrant à l'admission.

En égale importance, il a été mentionné ne pas avoir trouvé la formation ou en avoir trouvé une dont le public cible n'incluait pas toutes les catégories des personnes œuvrant à l'admission (1 ordre) ainsi que le manque de temps et de ressources nécessaires (1 ordre).

Finalement, 1 ordre n'a identifié aucune raison.

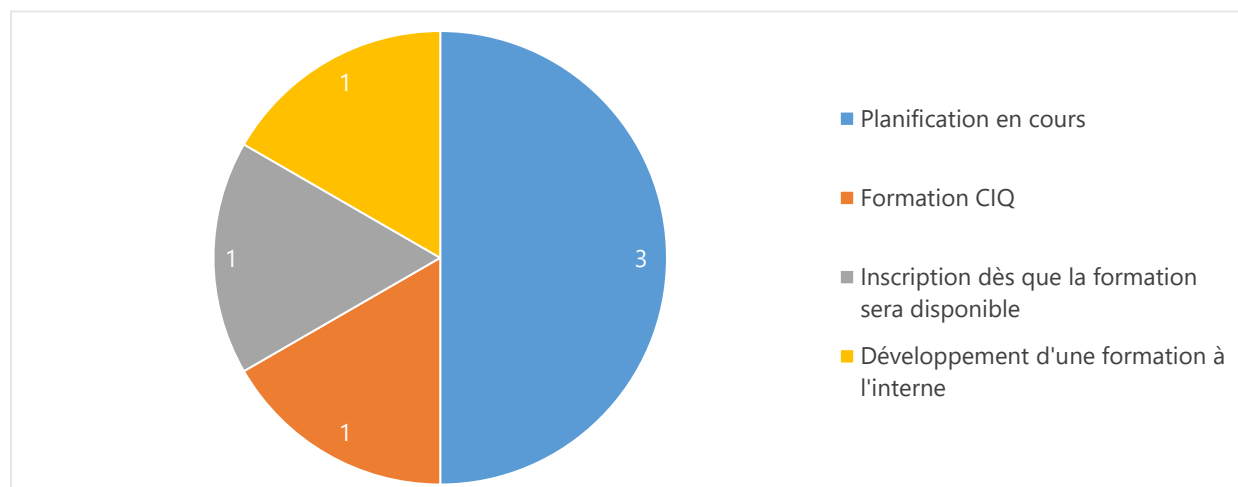
Figure 53 : F ÉFH – Raisons fournies pour expliquer le manque d'offre (n=6 ordres)



Relativement aux actions envisagées, la Figure 54 (à la page suivante) met en évidence que la moitié des ordres concernés (3) est en train de planifier l'offre de cette formation.

Trois autres actions ont été envisagées : inscrire les personnes concernées à la formation offerte par le CIQ (1 ordre), inscrire ces personnes dès qu'une formation sera disponible (1 ordre) et développer une formation à l'interne (1 ordre).

Figure 54 : F ÉFH – Actions envisagées pour rendre la formation disponible (n=6 ordres)



8.3 FORMATION EN GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

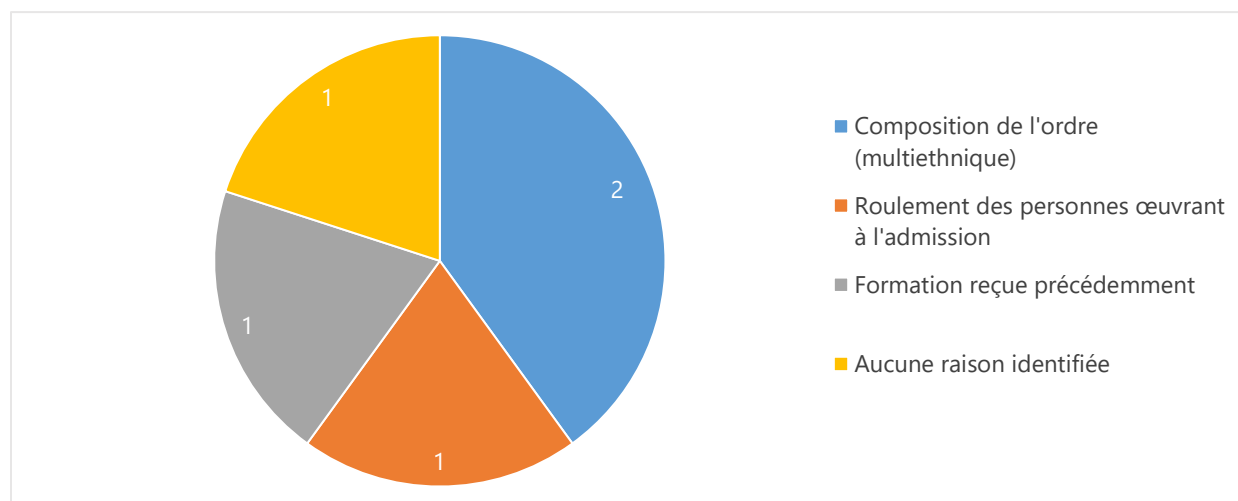
Nous avons recueilli 5 réponses à notre question sur les raisons et actions envisagées (1 réponse = 1 ordre). Rappelons que cette formation a été offerte par 41 ordres.

La Figure 55, ci-dessous, souligne les 3 raisons évoquées pour expliquer le manque d'offre de cette formation :

- la composition de l'ordre étant multiethnique, cette formation n'a pas été priorisée (2 ordres) ;
- le roulement des personnes œuvrant à l'admission (1 ordre) ;
- une formation ayant été suivie précédemment par certaines de ces personnes (1 ordre).

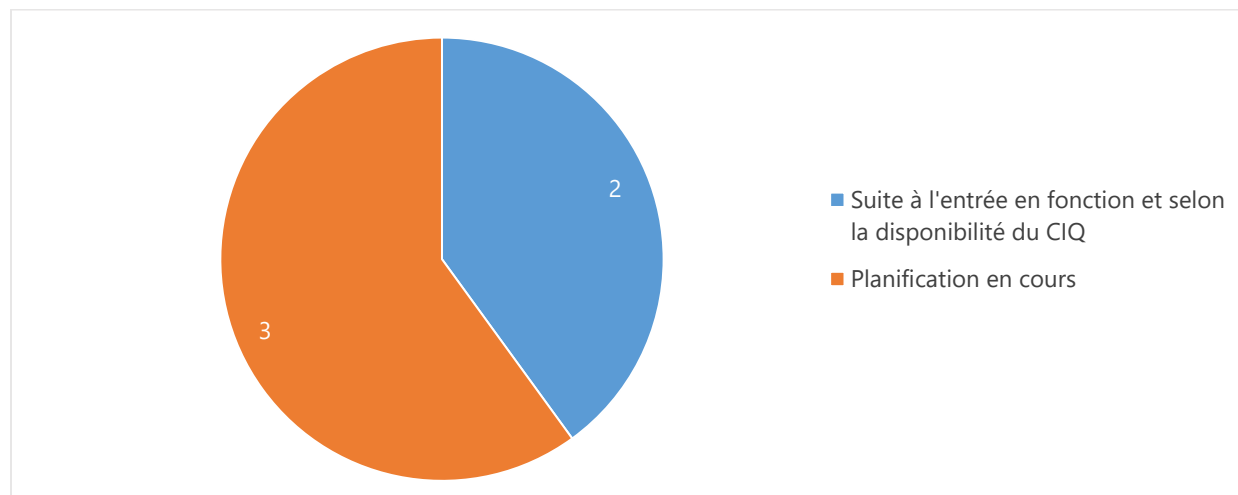
Aucune raison n'a été mentionnée par 1 ordre.

Figure 55 : F GDE – Raisons fournies pour expliquer le manque d'offre (n=5 ordres)



La Figure 56, ci-dessous, montre que deux types d'actions ont été envisagés par les ordres concernés afin de rendre disponible cette formation. Notamment, trois ordres sont en train de planifier leur offre tandis que deux autres indiquent que les personnes œuvrant à l'admission la suivront dès leur entrée en fonction et selon la disponibilité de la formation organisée par le CIQ.

Figure 56 : F GDE – Actions envisagées pour rendre disponible la formation (n=5 ordres)



8.4 REMARQUES GÉNÉRALES SUR LES RAISONS FOURNIES ET LES ACTIONS ENVISAGÉES PAR LES ORDRES

Plusieurs *raisons* ont été fournies par les ordres pour expliquer pourquoi les formations obligatoires n'ont pas été rendues disponibles. L'importance de chaque raison (ou facteur) semble varier en fonction de la formation concernée et des caractéristiques des ordres (taille, ressources, besoins, composition de membres de comités et du CA ainsi que du personnel, etc.). En voici une synthèse :

- Des enjeux de réorganisation de la gouvernance et du roulement des personnes œuvrant à l'admission ont été cités pour les trois formations, tandis que le manque d'offre (non-disponibilité des formations) ou d'une offre appropriée (répondant aux besoins, abordable et pour toutes les catégories visées), a été cité pour les formations F ÉQP et F ÉFH ;
- D'autres raisons citées ont été la présence d'experts (en la matière) à l'interne, le fait d'avoir déjà suivi la ou les formations précédemment (quelques personnes), le manque de temps et de ressources ainsi que l'attente de l'offre de ces formations par le CIQ ;
- Un seul ordre a mentionné ne pas être au courant de l'obligation (pour la F ÉQP), ce qui étonne ;
- L'absence d'explications a été significative (29 % de réponses pour la F ÉQP, 17 % pour la F ÉFH et 20 % pour la F GDE).

Les *actions envisagées* par les ordres – pour rendre les formations disponibles – varient également et semblablement en raison des facteurs déjà mentionnés. En voici une synthèse :

- Une proportion importante et très importante d'ordres (65 % pour la F ÉQP, 17 % pour la F ÉFH et 40 % pour la F GDE) indique que la ou les formations offertes par le CIQ seront suivies par les personnes œuvrant à l'admission (en janvier 2021 pour la plupart) ;
- De même, une proportion importante et très importante d'ordres mentionne que leur planification de l'offre des formations obligatoires est en cours (60 % pour la F GDE, 50 % pour la F ÉFH et 15 % pour la F ÉQP) ;
- D'autres actions envisagées sont le développement de formations à l'interne, la recherche d'une formation adéquate et l'inscription des personnes concernées dès qu'une formation sera disponible ;
- Seulement 2 ordres n'ont indiqué aucune action envisagée pour remédier à la situation (pour la F ÉQP).

Certains ordres ont souligné que le nombre de places disponibles pour les formations était limité, ce qui les a amenés à faire des choix parmi les personnes devant suivre les formations. De plus, ces ordres mentionnent que l'attente d'une nouvelle offre de formations a entraîné des délais additionnels. La *non-disponibilité d'un nombre suffisant de places* pourrait constituer un défi supplémentaire pour les ordres, notamment dans des contextes caractérisés par le roulement des personnes œuvrant à l'admission.

9. CONSTATS TIRÉS DU CROISEMENT DE NOS DEUX ENSEMBLES DE DONNÉES SUR LES PERSONNES VISÉES

Dans ce chapitre, nous présentons les constats que nous avons pu dresser à partir du croisement (partiel) ou triangulation de nos deux ensembles de données sur les personnes œuvrant à l'admission et leurs formations obligatoires. Ces constats jettent de la lumière sur des enjeux problématiques en matière de :

- *dénombrement par catégorie* tant des personnes œuvrant à l'admission que de leur participation aux formations obligatoires ;
- *compréhension du rôle du CA* au sein de l'admission aux professions.

Nous avons comparé les statistiques rapportées par les ordres dans notre questionnaire de vérification à celles qu'ils ont publiées sur leurs sites Web et rapports annuels (2018-2019 et 2019-2020). Les comparaisons se sont concentrées sur le nombre de personnes œuvrant à l'admission par catégorie et, lorsque disponible, les formations obligatoires offertes et suivies.

Le croisement de ces deux ensembles de données nous a permis d'identifier des *écarts*, lesquels nous caractérisons dans les sections suivantes. Afin de faciliter la comparaison et souligner les degrés de variation les plus et les moins importants, nous avons établi des *fourchettes d'écart* (Figure 57, ci-dessous). Nous exprimons les écarts en pourcentage considérant que les proportions ainsi exprimées représentent mieux les tendances examinées que les chiffres absolus, qui par eux-mêmes (sans contextualisation) sont moins parlantes.

Figure 57 : Fourchettes d'écart

100 %
80 à 99 %
60 à 79 %
40 à 59 %
20 à 39 %
1 à 19 %
0 %

Bien que les ordres ne sont pas tenus de faire état des formations obligatoires (offertes ou suivies) dans leur rapport annuel ou sur leur site Web, la liste des membres du CA et de comités devant apparaître dans le rapport annuel de même que l'information sur les formations que certains ordres ont publié dans ce rapport et sur leur site Web ont permis une comparaison utile et parlante avec les déclarations au questionnaire.

La publication de renseignements concernant l'obligation de formation prévue au *Code des professions* est importante et devrait faire l'objet d'une réflexion dans le cadre d'une reddition de comptes plus systématique.

9.1 ÉCARTS DANS LE DÉNOMBREMENT DES PERSONNES ŒUVRANT À L'ADMISSION PAR CATÉGORIE

Dans cette section, nous présentons un portrait synthétique des écarts identifiés dans le dénombrement des *membres du CA et des comités* chez les ordres. Le *personnel* œuvrant à l'admission n'étant pas toujours identifié entièrement dans les publications des ordres, il nous a été impossible de l'inclure dans notre calcul des écarts.

Ce portrait souligne des *écarts très et trop importants* dans le dénombrement de ces deux catégories de personnes œuvrant à l'admission. Les *écarts* identifiés ont été *positifs*, ce qui signifie que les statistiques publiées par les ordres (dans leurs rapports annuels et sur leurs sites Web) sont supérieures à celles rapportées dans notre questionnaire de vérification.

Deux facteurs sembleraient contribuer aux écarts identifiés :

- Les *dédouplements inhérents à l'organisation de l'admission sur le terrain*. Ceci implique parfois qu'une même personne siège à plusieurs comités et au CA, pouvant complexifier le dénombrement des membres de comités œuvrant à l'admission.
- Une *interprétation pas nécessairement exacte du rôle des membres du CA au sein de l'admission*. L'analyse des données publiées par les ordres et les réponses de certains ordres dans notre questionnaire semblent indiquer qu'une proportion importante d'entre eux ne considère pas nécessairement les membres du CA comme faisant partie des personnes œuvrant à l'admission. Cette interprétation pourrait être alimentée par l'introduction, dans des paragraphes distincts de l'article 62.0.1 du *Code des professions*, des formations obligatoires visant spécialement les membres du CA dans leur rôle d'administrateurs (par. 4^o) et d'autres formations s'adressant aux personnes œuvrant à l'admission (par. 5^o), qui incluent les membres du CA sans qu'ils soient nommés dans le texte (voir précédemment, 1.2.1).

Dans son ensemble, les écarts identifiés dans le dénombrement des personnes œuvrant à l'admission par catégorie pourraient entraîner une sous-estimation de la population cible et de leurs besoins en matière de formations obligatoires.

Dans les pages suivantes, nous présentons :

- les écarts identifiés dans le dénombrement des membres du CA et de comités œuvrant à l'admission (faits saillants et tableaux de distribution des écarts par fourchette d'écart) ;
- une comparaison de la distribution des écarts entre les deux catégories de personnes visées (figure).

DÉNOMBREMENT DES MEMBRES DU CA

Faits saillants (n=46 ordres)

- Pour 17 ordres (37 % du total), aucun écart n'existe entre les statistiques (sur le CA) publiées par les ordres et celles recueillies par notre questionnaire. Autrement dit, les statistiques rapportées sont les mêmes dans les deux cas.
- Pour 10 ordres (21,7 % du total), l'écart est de 100 %, ce qui signifie que, par exemple, les ordres ont déclaré entre 8 et 19 membres du CA dans leurs publications, mais ils ont indiqué « personne » (0 ou S/O) dans notre questionnaire.
- La fourchette d'écart qui suit en importance est aussi très significative : 80 % à 99 % d'écart pour 9 ordres (19,6 % du total). Ceci implique que dans leurs publications, les ordres rapportent, par exemple, de 9 à 17 membres siégeant au CA tandis qu'ils ont indiqué 1 membre dans notre questionnaire ; un autre exemple : ils publient 15 membres, mais en rapportent 3 dans notre questionnaire.
- Pour 6 ordres (13 % du total), les écarts de dénombrement sont d'entre 60 % et 79 %. Par exemple, ils ont indiqué dans leurs publications de 15 à 18 membres du CA, tandis qu'ils ont rapporté 5 dans notre questionnaire.

Figure 58 : Écarts – Membres du CA (n=46 ordres)

Fourchette d'écart	Nombre d'ordres	Pourcentage d'ordres
100 %	10	21,7 %
80 à 99 %	9	19,6 %
60 à 79 %	6	13,0 %
40 à 59 %	1	2,2 %
20 à 39 %	3	6,5 %
1 à 19 %	-	-
0 %	17	37,0 %
Totaux	46	100 %

DÉNOMBREMENT DES MEMBRES DE COMITÉS

Faits saillants (n=46 ordres)

- La fourchette d'écart qui inclut la plus grande quantité d'ordres est celle de 60 % à 79 % : 15 ordres (32,6 % du total) s'y situent. Ceci signifie que les ordres ont publié, par exemple, que 45 membres des comités œuvrent à l'admission, tandis qu'ils ont indiqué 11 dans notre questionnaire ou bien ils ont publié 9 membres de ces comités, mais ils en ont rapporté 3 dans notre questionnaire.
- Deux fourchettes d'écart suivent en égale importance : 40 % à 59 % et 20 % à 39 %, chacune comptant 8 ordres (17,4 % du total).
- Deux autres fourchettes, aux extrêmes du spectre d'écart (80 % à 99 % et 1 % à 19 %), regroupent chacune 6 ordres (13 % du total).

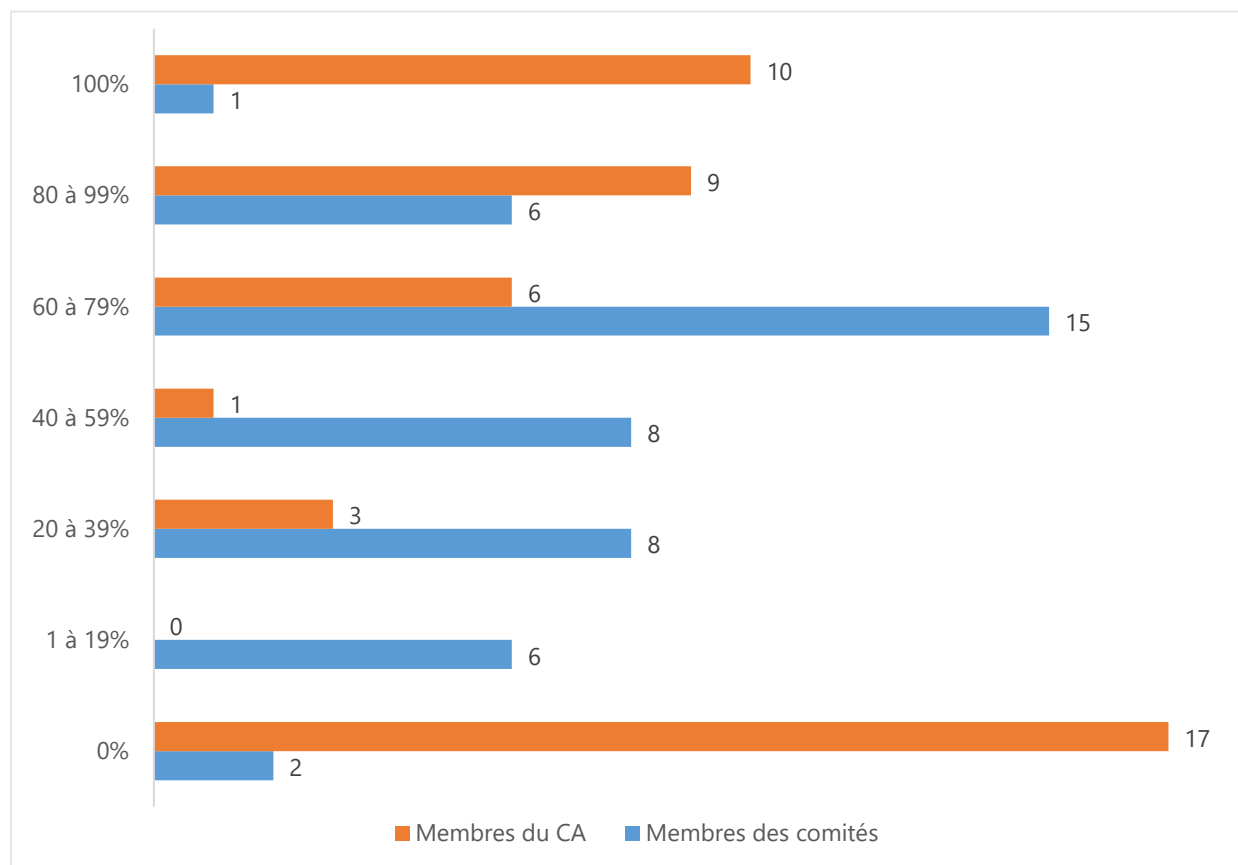
Figure 59 : Écarts – Membres des comités (n=46 ordres)

Fourchette d'écart	Nombre d'ordres	Pourcentage d'ordres
100 %	1	2,2 %
80 à 99 %	6	13,0 %
60 à 79 %	15	32,6 %
40 à 59 %	8 ¹⁷	17,4 %
20 à 39 %	8	17,4 %
1 à 19 %	6	13,0 %
0 %	2	4,3 %
Totaux	46	100 %

¹⁷ Trois ordres dans cette fourchette ont enregistré des écarts négatifs, ce qui signifie que les chiffres rapportés dans notre questionnaire sont supérieurs à ceux publiés par les ordres. Ceci pourrait s'expliquer (en partie au moins) par le fait de ne pas avoir pu repérer certains comités dont les membres œuvrent à l'admission (lors de la génération de cet ensemble de données).

La Figure 60, ci-dessous, présente une comparaison de la distribution des écarts identifiés (chez les ordres) dans le dénombrement des membres du CA et de comités œuvrant à l'admission. Autrement dit, elle illustre le nombre d'ordres par fourchette d'écart identifiée pour chacune des deux catégories de personnes visées.

Figure 60 : Distribution d'écarts par catégorie de personnes et fourchette d'écart (n=46 ordres)



De façon générale, la Figure 60 souligne que :

- Pour le CA, les écarts de dénombrement se concentrent dans les 3 fourchettes d'écarts les plus élevées tandis que, pour les membres de comités, ils sont distribués dans 5 fourchettes d'écart (excluant les extrêmes) ;
- Pour les membres de comités, la plus grande proportion d'écarts de dénombrement se situe dans la fourchette 60 à 79 % (15 ordres) tandis que pour les membres du CA, c'est la fourchette 0 % (aucun écart) qui concentre la plus grande proportion des ordres (17 ordres).

Comme mentionné précédemment, les écarts identifiés dans le dénombrement des personnes œuvrant à l'admission par catégorie pourraient entraîner une sous-estimation de la population cible et de leurs besoins en matière de formations obligatoires.

9.2 ÉCARTS DANS LE DÉNOMBREMENT DE LA PARTICIPATION AUX FORMATIONS OBLIGATOIRES

Nous avons aussi identifié des écarts dans le dénombrement de la participation des personnes œuvrant à l'admission aux formations obligatoires. Nous avons estimé des *écarts globaux de participation par formation*¹⁸ en comparant les données publiées par les ordres à celles rapportées dans notre questionnaire de vérification systématique.

Deux types d'écarts ont été identifiés :

- *écarts négatifs*, quand les données rapportées dans notre questionnaire sont supérieures aux celles publiées par les ordres ;
- *écarts positifs*, quand les données publiées par les ordres sont supérieures à celles rapportées dans notre questionnaire.

La *proportion des écarts négatifs* a été très importante pour la F ÉQP et significative pour les F ÉFH et F GDE. Ceci signifie que les taux de participation rapportés par les ordres dans notre questionnaire ont été supérieurs à ceux publiés dans leurs rapports annuels. Cette situation contraste avec la presque absence de ce type d'écart dans le dénombrement des personnes œuvrant à l'admission par catégorie, quand les écarts ont été presque exclusivement positifs, comme nous l'avons vu dans la section précédente (voir 9.1)¹⁹.

La *proportion des écarts positifs* a été très importante également. Un exemple de ce type d'écart a été le suivant : certains ordres ont indiqué ne pas avoir offert les formations obligatoires dans notre questionnaire tandis qu'ils ont mentionné l'avoir fait dans leurs rapports annuels.

Dans les pages qui suivent, nous examinons les écarts globaux de participation par formation de deux manières :

- a) auprès de l'ensemble des 46 ordres (sous-section 9.2.1) ;
- b) exclusivement chez les ordres qui ont déclaré dans notre questionnaire avoir offert les formations (sous-section 9.2.2).

Ce découpage nous a permis de constater l'importance des tendances identifiées.

¹⁸ Il nous a été impossible de faire des comparaisons systématiques par catégorie de personne œuvrant à l'admission en raison des défis rencontrés au moment de repérer ces données.

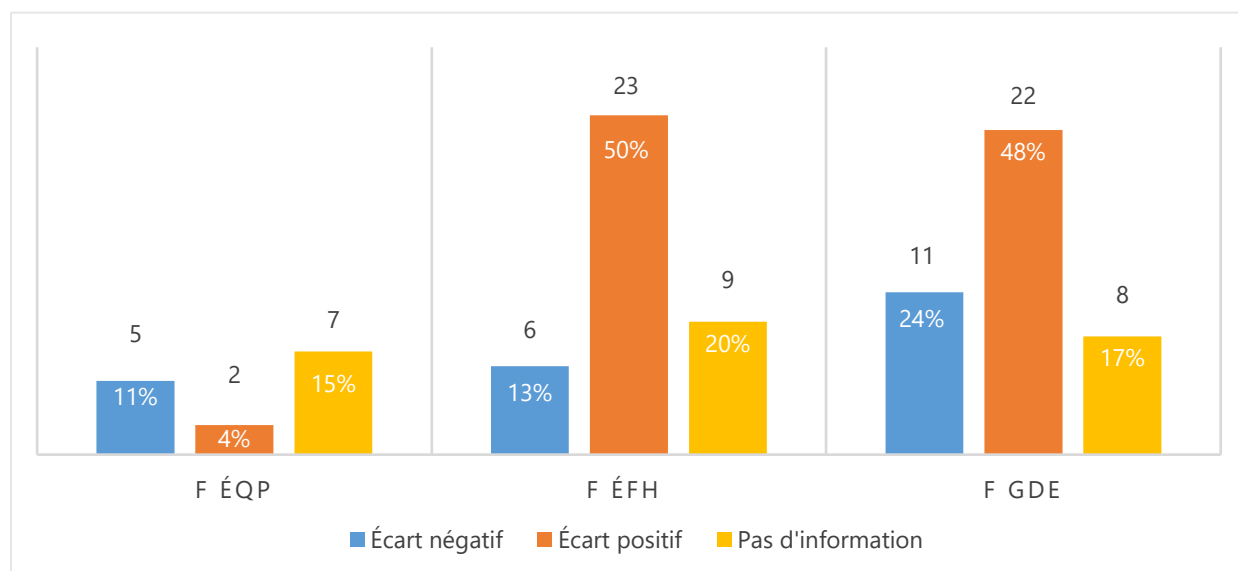
¹⁹ Des écarts négatifs ont été identifiés seulement pour trois ordres et dans la catégorie « membres de comités » (voir Figure 59, note de bas de page n° 17).

9.2.1 Écarts dans le dénombrement de la participation aux formations obligatoires pour les 46 ordres

La Figure 61 (ci-dessous) classe les résultats de l'analyse comparative des deux ensembles de données en fonction de trois situations identifiées :

- *écarts négatifs* : données rapportées dans notre questionnaire sont supérieures à celles publiées par les ordres ;
- *écarts positifs* : données publiées par les ordres sont supérieures à celles rapportées dans notre questionnaire ;
- *pas d'information disponible* : aucune information sur la participation aux trois formations obligatoires n'a été publiée dans les rapports examinés.

Figure 61 : Écarts dans le dénombrement de la participation aux formations pour le total des ordres (n=46)



La Figure 61 illustre ce qui suit :

- Pour les F ÉFH et F GDE, la moitié (ou presque la moitié) des ordres a publié des statistiques de participation aux formations obligatoires plus élevées que celles indiquées dans notre questionnaire de vérification (*situations d'écart positif*) ;
- Pour la F GDE, presque un quart des ordres (24 % du total) a mentionné dans notre questionnaire des statistiques de participation aux formations plus élevées que celles publiées dans leurs rapports annuels (*situations d'écart négatif*) ;
- Pour les trois formations, les *situations de manque d'information* sur la participation aux formations obligatoires ont été significatives.

Les *situations d'écart positif* peuvent signifier, par exemple, que des ordres ont indiqué ne pas avoir offert les formations dans notre questionnaire tandis qu'ils ont publié des statistiques de participation aux formations dans leurs rapports annuels, notamment :

- Pour la F ÉQP, cette situation constitue la totalité des écarts positifs identifiés. Il s'agit de 2 ordres ou 4 % du total d'ordres qui ont offert cette formation ;
- Pour les F ÉFH et F GDE, cette situation constitue une partie des écarts positifs identifiés. Il s'agit de 3 ordres pour la F ÉFH et 4 ordres pour la F GDE.

Chez les trois quarts des ordres qui ont offert les F ÉFH et F GDE, les écarts positifs (dans le dénombrement de la participation aux formations obligatoires) ont été très significatifs, se concentrant sur les 4 fourchettes d'écart le plus élevées (de 40 à 59 % à 100 %, figures 62 et 63). Ceci signifie que ces ordres ont indiqué dans notre questionnaire des taux de participation aux formations beaucoup moins élevés que ceux publiés dans leurs rapports annuels.

Figure 62 : Écarts positifs – F ÉFH – Nombre d'ordres par fourchette d'écart (n=23 ordres)

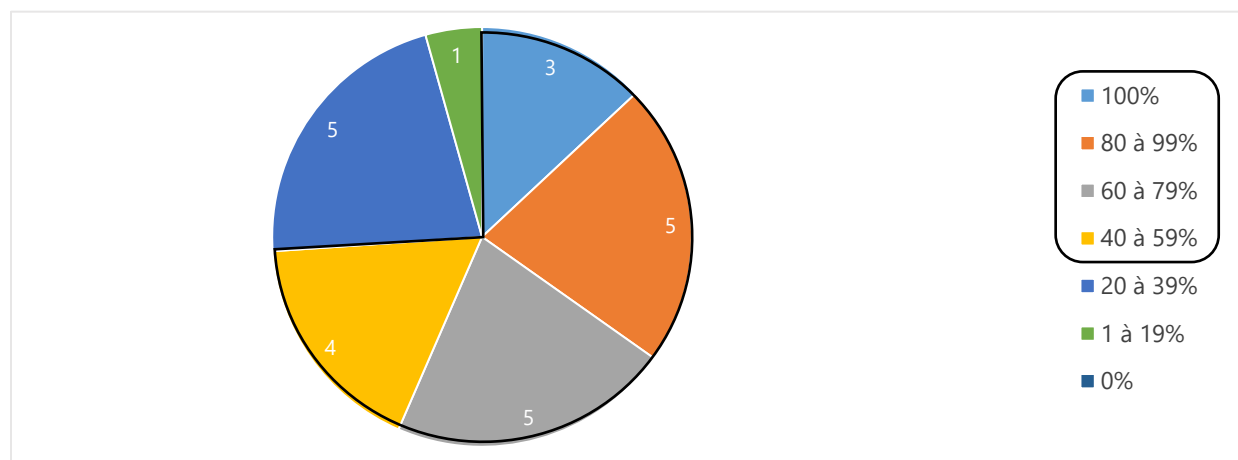
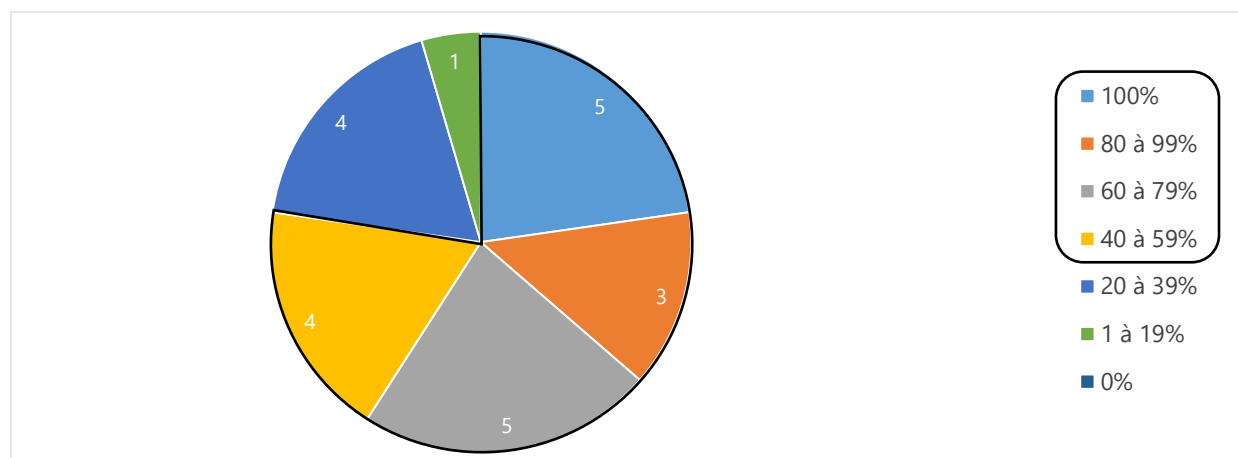


Figure 63 : Écarts positifs – F GDE – Nombre d'ordres par fourchette d'écart (n=22 ordres)



Les *situations d'écarts négatifs* sont plus importantes pour la F GDE. Il s'agit de 11 ordres (ou 24 % du total), dont 6 ont enregistré des écarts de 100 % et + tandis qu'un autre en a enregistré de 80 à 90 % (voir la Figure 64). Voici quelques exemples de ces situations :

- 1 ordre a mentionné dans notre questionnaire que 110 personnes œuvrant à l'admission avaient suivi cette formation, tandis qu'il a publié (dans ses rapports annuels) que 20 personnes (au total) l'avaient fait ;
- 3 ordres ont publié (dans leurs rapports annuels) que personne n'avait suivi cette formation, alors que, dans notre questionnaire, ils ont mentionné qu'entre 1 et 3 personnes l'avaient fait ;
- 1 ordre a indiqué dans notre questionnaire que 8 personnes (toutes catégories confondues) avaient suivi cette formation, mais a publié que seulement 4 membres du CA l'avaient suivie.

Figure 64 : Écarts négatifs – F GDE – Nombre d'ordres par fourchette d'écart (n=11 ordres)

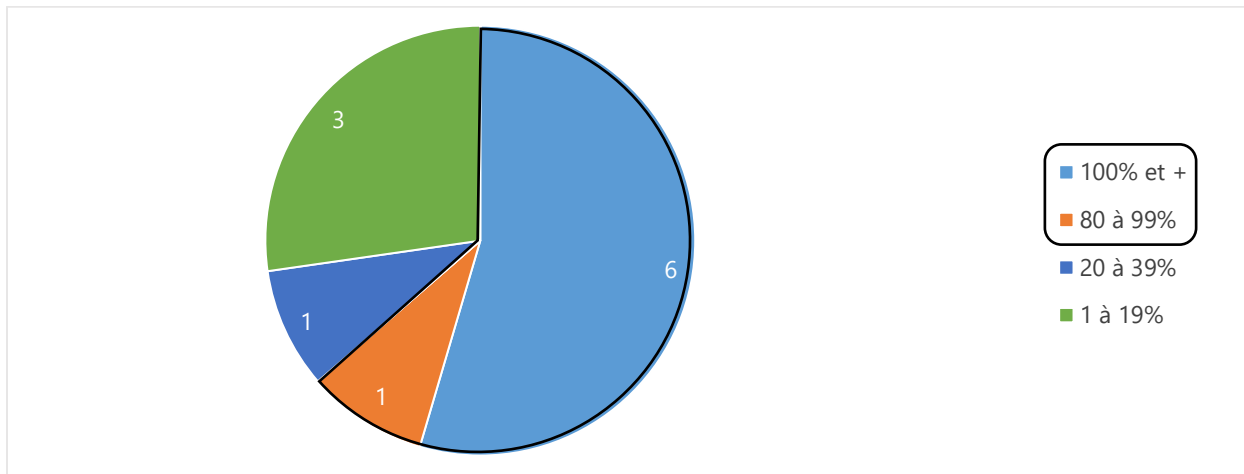


Figure 65 : Écarts négatifs – F ÉQP – Nombre d'ordres par fourchette d'écart (n=5 ordres)

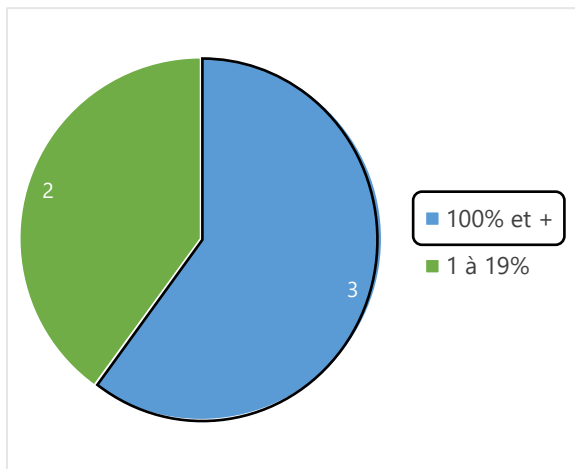
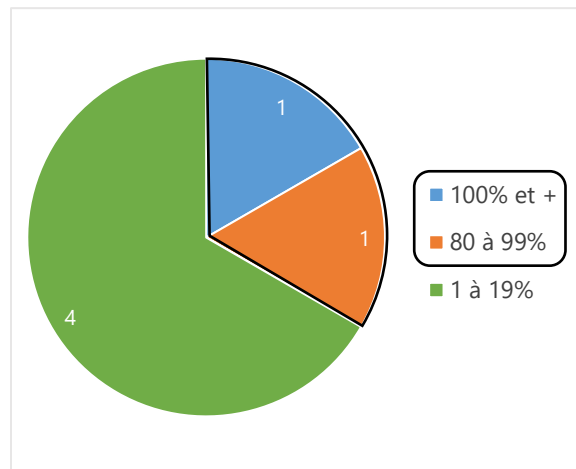


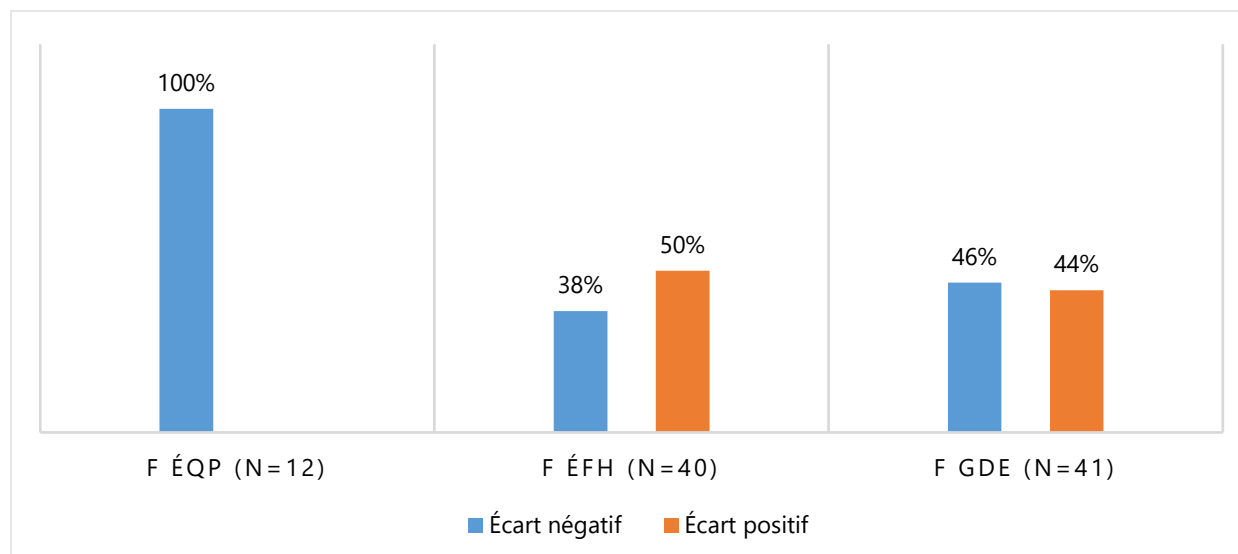
Figure 66 : Écarts négatifs – F ÉFH – Nombre d'ordres par fourchette d'écart (n=6 ordres)



9.2.2 Écarts dans le dénombrement de la participation aux formations obligatoires pour les ordres qui ont indiqué les avoir offertes dans notre questionnaire

Quand nous nous penchons exclusivement sur les ordres qui ont indiqué avoir offert les formations dans notre questionnaire, les écarts deviennent encore plus prononcés. La Figure 67, ci-dessous, présente la distribution d'écarts identifiés pour ces ordres^{20 21}.

Figure 67 : Écarts dans la communication des renseignements concernant la participation aux formations – ordres qui les ont rendues disponibles selon notre questionnaire



Pour la F ÉQP, les 12 ordres qui ont indiqué l'avoir offerte dans notre questionnaire signalent un nombre de participants plus important que celui publié dans leurs rapports annuels. Il s'agit ainsi de 100 % d'écarts négatifs. Par ailleurs, rappelons que 2 autres ordres ont publié dans leurs rapports avoir offert cette formation, tandis qu'ils ont indiqué ne pas l'avoir fait dans notre questionnaire (voir la Figure 61 et les explications qui y sont associées).

Pour les F ÉFH et F GDE, les situations d'écart négatif et positifs sont les deux prédominantes.

Nous pouvons ainsi conclure que, les écarts de dénombrement de la participation aux formations obligatoires, qu'ils soient négatifs ou positifs, sont significatifs, voire très significatifs.

²⁰ Les situations où aucun écart n'a été identifié n'ont pas été incluses dans la Figure 67. Elles représentent 12 % des ordres pour la F ÉFH et 10 % pour la F GDE.

²¹ Dans le calcul des écarts négatifs, nous avons inclus les situations où les ordres n'ont publié aucune information sur les formations, tout en ayant rapporté un nombre précis de personnes participantes dans notre questionnaire (par exemple, 11 personnes participantes dans notre questionnaire vs aucune information dans leurs rapports annuels). Dans le calcul des écarts positifs, nous avons exclu les situations où les ordres ont indiqué ne pas avoir offert les formations dans notre questionnaire, tout en indiquant le contraire dans leurs rapports annuels (étant donné que nous nous penchons ici sur les ordres qui ont rapporté les avoir offertes dans notre questionnaire).

10. REMARQUES FINALES

Le traitement et l'analyse des données obtenues par notre questionnaire de vérification nous ont permis de dresser un portrait ou état des lieux des formations obligatoires stipulées au paragraphe 5 de l'article 62.0.1 du *Code des professions*.

D'une part, le portrait met en lumière des éléments clés des formations obligatoires offertes (modalités de participation et dispensation, matériels utilisés, durée et entité qui les ont développées ou données), en plus de se pencher sur leur fréquence, quantité et coût. D'autre part, le portrait inclut la proportion de personnes œuvrant à l'admission par catégorie (membres du CA, membres de comité et personnel) qui a suivi chacune des formations par rapport à l'ensemble des personnes assujetties à l'obligation de les suivre.

Le portrait souligne également des enjeux problématiques concernant l'offre de formations, notamment en matière d'accessibilité (quantité de places disponibles), adéquation (pour toutes les catégories, en fonction des besoins et ressources des ordres), visibilité (identification des formations appropriées) et tarification (grand éventail de prix).

Nous espérons que ce portrait sera utile aux acteurs du système professionnel (au premier chef les ordres) qui travaillent à l'amélioration des processus et pratiques inhérentes à l'admission.

Lorsque possible, nous avons comparé les données tirées des rapports annuels et sites Web des ordres à celles générées par notre questionnaire de vérification. Ce croisement partiel ou triangulation nous a permis d'identifier des écarts entre les statistiques publiées par les ordres et celles rapportées dans notre questionnaire. Il s'agit d'écarts dans le dénombrement des personnes œuvrant à l'admission par catégorie et de leur participation aux trois formations obligatoires.

Les écarts ont été parfois très, voire trop importants. De plus, leur analyse nous a permis d'identifier des enjeux problématiques de dénombrement par catégorie des personnes œuvrant à l'admission et de compréhension du rôle du CA dans l'admission aux professions (ce dernier enjeu avait été identifié également par les résultats de notre questionnaire). Cette situation fait craindre que l'on sous-estime la population cible des obligations de formation prévues par la loi (qui, combien), qu'on ne la rejoigne pas et qu'on ne réponde pas de façon complète ou adéquate à ses différents besoins de formation.

Dans le chapitre suivant, nous présentons quelques pistes d'action qui pourraient contribuer à répondre aux défis rencontrés.

Dans le VOLET 2 de la présente vérification, qui prend la forme d'un document distinct, nous portons un regard sur le contenu des formations offertes jusqu'à maintenant et proposons des pistes d'objectifs clés pour les trois formations obligatoires.

11. PISTES D'ACTION IDENTIFIÉES POUR RÉPONDRE AUX DÉFIS RENCONTRÉS – VOLET 1

- 1) Un financement gouvernemental devrait être accordé aux ordres professionnels afin de favoriser :
 - le développement rapide de formations respectant pleinement les attentes dans les trois thèmes spécifiés par le *Code des professions* et selon les besoins variés des personnes œuvrant à l'admission au sein des ordres ;
 - l'accessibilité à ces formations pour l'ensemble des personnes œuvrant à l'admission, dans toutes les catégories, particulièrement en contexte de rattrapage pour un grand nombre de personnes en raison d'une insuffisance de l'offre depuis l'entrée en vigueur de l'obligation de formation en juin 2017 ainsi que du roulement des personnes œuvrant à l'admission.
- 2) L'offre de formations sur les trois thèmes spécifiés dans le *Code des professions* devrait être adaptée :
 - aux besoins des différentes catégories de personnes œuvrant à l'admission, en fonction du degré de technicité des rôles joués, du niveau de responsabilité, etc. ;
 - aux caractéristiques des ordres, selon les types de conditions d'admission, le processus, la méthodologie et les outils, actuels ou envisageables, etc.
- 3) La rétroaction sur les formations devrait toujours être demandée afin d'évaluer si des améliorations ou ajustements sont nécessaires ;
- 4) La publication de renseignements concernant l'obligation de formation prévue au *Code des professions* devrait faire l'objet d'une réflexion dans le cadre d'une reddition de comptes plus systématique de la part des ordres professionnels ;
- 5) Les ordres devraient s'assurer de bien identifier et faire participer les personnes visées par l'obligation de formation du *Code des professions*, dont les membres du CA et les autres personnes œuvrant à l'admission ;
- 6) Des activités de consolidation et de mobilisation des connaissances acquises, des compétences développées et des sensibilités éveillées lors des formations devraient être mises en place afin de promouvoir les retombées des formations obligatoires, dans les trois thèmes.

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE STANDARDISÉ

Formations obligatoires des personnes œuvrant à l'admission

INTRODUCTION

Contexte et but du questionnaire :

L'adoption, en juin 2017, de la Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel (L.Q. 2017, c.11 ou « Loi 11 ») est venue modifier l'article 62.0.1 du Code des professions. Le nouveau paragraphe 5 de cet article se lit comme suit :

62.0.1 Le Conseil d'administration, notamment :

[...]

5° impose à toute personne chargée par l'ordre d'élaborer ou d'appliquer des conditions de délivrance de permis et de certificat de spécialiste l'obligation de suivre une formation sur l'évaluation des qualifications professionnelles, sur l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'une formation en gestion de la diversité ethnoculturelle, et s'assure qu'elles leur soient offertes ;

Le présent questionnaire vise à établir un portrait de la mise en œuvre des actions stipulées dans ce paragraphe ainsi que des retombées entraînées depuis l'adoption de la Loi 11 en juin 2017.

Organisation du questionnaire :

SECTION I : CATÉGORIES DE PERSONNES ŒUVRANT À L'ADMISSION

SECTION II : FORMATION SUR L'ÉVALUATION DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

SECTION III : FORMATION SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

SECTION IV : FORMATION EN GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

Délai pour répondre :

Nous vous saurions gré de nous faire parvenir vos réponses, au plus tard, le 4 décembre 2020.

Si vous avez des questions :

N'hésitez pas à contacter Mme Aranzazu Recalde, analyste responsable du questionnaire.
aranzazu.recalde@opq.gouv.qc.ca ou 514 864-9744, poste 605.

Merci pour votre collaboration,

L'équipe du Bureau du Commissaire à l'admission aux professions

PERSONNE RESSOURCE À L'ORDRE

1. Coordonnées de la personne répondantes *

Nom de l'Ordre :

Nom de la personne répondante :

Fonction au sein de l'Ordre :

Numéro de téléphone (avec numéro de poste si applicable) :

Courriel :

SECTION I : CATÉGORIES DE PERSONNES ŒUVRANT À L'ADMISSION

2. Combien de personnes œuvrent à l'admission par catégorie ? *

Membres du CA (Conseil d'administration)

Membres des comités de l'ordre (comités d'admission, d'étude de dossiers en équivalence, de requête, de révision de décision, de la formation, etc.)

Personnel de l'ordre (personnel technique et professionnel, personnel à la coordination, agent(e)s à la clientèle, etc.)

SECTION II : FORMATION SUR L'ÉVALUATION DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

3. Depuis l'entrée en vigueur du paragraphe 5 de l'article 62.0.1 en juin 2017, est-ce que votre ordre a offert ou s'est assuré que soit offerte (aux catégories de personnes visées) une formation sur l'évaluation des qualifications professionnelles ? *

☐ oui

☐ non

4. Combien de personnes œuvrant à l'admission, par catégorie, ont participé à une formation sur l'évaluation des qualifications professionnelles depuis juin 2017 ? *

Membres du CA (Conseil d'administration)

Membres des comités de l'ordre (comités d'admission, d'étude de dossiers en équivalence, de requête, de révision de décision, de la formation, etc.)

Personnel de l'ordre (personnel technique et professionnel, personnel à la coordination, agent(e)s à la clientèle, etc.)

5. Depuis juin 2017, combien de fois la formation a-t-elle été offerte ? *

Indiquez la fréquence et la date (par exemple, 1 fois en 2018, annuellement depuis 2019, etc.).

6. À qui avez-vous confié le mandat de développer ou de donner la formation ? *

Précisez le nom de la ou des personne(s) ou de l'organisation et leur domaine d'expertise.

7. Quelle a été la durée globale (en heures) de la formation offerte ? ***8. Quelle a été la modalité de participation de la formation ? ***

Indiquez toutes les possibilités qui s'appliquent.

☐ En personne

☐ Virtuellement

☐ Autoformation (sans interaction, lectures, exercices, etc.)

☐ Autre (précisez la modalité)

9. Sous quelle forme a été offerte la formation ? *

Indiquez toutes les possibilités qui s'appliquent.

☐ Conférence ou cours magistral

☐ Atelier (exercices, discussions, études de cas, etc.)

☐ Autre (précisez la forme)

10. Quel a été le coût de la formation par participant ? *

Indiquez le montant.

11. Quel type de matériel didactique a été utilisé pour la formation ? *

Indiquez toutes les possibilités qui s'appliquent.

☐ Fiches de présentation (PowerPoint ou autres)

☐ Cahier du participant (contenu théorique et/ou exercices)

☐ Livres, articles ou autres documents

☐ Liste de lectures ou de références

☐ Aucun☐ Autre (précisez la modalité)

12. Est-ce que de la rétroaction (sur la formation) a été demandée aux participant(e)s ? *

☐ oui☐ non

13. Si de la rétroaction a été collectée auprès des participant(e)s, quelle a été leur appréciation générale de la formation ? *

☐ la formation a dépassé les attentes (elle a été très appréciée)☐ la formation a été moyennement appréciée☐ la formation a été considérée insatisfaisante

LES RETOMBÉES DE LA FORMATION SUR L'ÉVALUATION DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

14. Est-ce que les compétences acquises lors de la formation ont entraîné ou sont susceptibles d'entraîner des changements dans l'admission ? *

Par exemple, modification à la réglementation, amélioration des procédures et processus inhérents à l'admission, développement d'outils pour l'analyse de dossiers et la prise des décisions, amélioration de la communication avec les personnes candidates (site Web, courriel, téléphone, en personne), etc.

15. Si aucune formation sur l'évaluation des qualifications professionnelles n'a été offerte par votre ordre, pourriez-vous indiquer la ou les raisons ainsi que les actions envisagées pour les offrir dans le futur ? *

SECTION III : FORMATION SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

16. Depuis l'entrée en vigueur du paragraphe 5 de l'article 62.0.1 en juin 2017, est-ce que votre ordre a offert ou s'est assuré que soit offerte (aux catégories de personnes visées) une formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes ? *

☐ oui

☐ non

17. Combien de personnes œuvrant à l'admission, par catégorie, ont participé à une formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes depuis juin 2017 ? *

Membres du CA (Conseil d'administration)

Membres des comités de l'ordre (comités d'admission, d'étude de dossiers en équivalence, de requête, de révision de décision, de la formation, etc.)

Personnel de l'ordre (personnel technique et professionnel, personnel à la coordination, agent(e)s à la clientèle, etc.)

18. Depuis juin 2017, combien de fois la formation a-t-elle été offerte ? *

Indiquez la fréquence et la date (par exemple, 1 fois en 2018, annuellement depuis 2019, etc.).

19. À qui avez-vous confié le mandat de développer ou donner la formation ? *

Précisez le nom de la ou des personne(s) ou de l'organisation et leur domaine d'expertise.

20. Quelle a été la durée globale (en heures) de la formation offerte ? *

21. Quelle a été la modalité de participation de la formation ? *

Indiquez toutes les possibilités qui s'appliquent.

☐ En personne

☐ Virtuellement

☐ Autoformation (sans interaction, lectures, exercices, etc.)

☐ Autre (précisez la modalité)

22. Sous quelle forme a été offerte la formation ? *

Indiquez toutes les possibilités qui s'appliquent.

- ☐ Conférence ou cours magistral
- ☐ Atelier (exercices, discussions, études de cas, etc.)
- ☐ Autre (précisez la forme)

23. Quel a été le coût de la formation par participant ? *

Indiquez le montant.

24. Quel type de matériel didactique a été utilisé pour la formation ? *

Indiquez toutes les possibilités qui s'appliquent.

- ☐ Fiches de présentation (PowerPoint ou autres)
- ☐ Cahier du participant (contenu théorique et/ou exercices)
- ☐ Livres, articles ou autres documents
- ☐ Liste de lectures ou de références

25. Est-ce que de la rétroaction (sur la formation) a été demandée aux participant(e)s ? *

- ☐ oui
- ☐ non

26. Si de la rétroaction a été collectée auprès des participant(e)s, quelle a été leur appréciation générale de la formation ? *

- ☐ la formation a dépassé les attentes (elle a été très appréciée)
- ☐ la formation a été moyennement appréciée
- ☐ la formation a été considérée insatisfaisante

LES RETOMBÉES DE LA FORMATION SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

27. Est-ce que les compétences acquises lors de la formation ont entraîné ou sont susceptibles d'entraîner des changements dans l'admission ? *

Par exemple, modification à la réglementation, amélioration des procédures et processus inhérents à l'admission, développement d'outils pour l'analyse de dossiers et la prise des décisions, amélioration de la communication avec les personnes candidates (site Web, courriel, téléphone, en personne), etc.

28. Si aucune formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes n'a été offerte par votre ordre, pourriez-vous indiquer la ou les raisons ainsi que les actions envisagées pour les offrir dans le futur ? *

SECTION IV : FORMATION EN GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

29. Depuis l'entrée en vigueur du paragraphe 5 de l'article 62.0.1 en juin 2017, est-ce que votre ordre a offert ou s'est assuré que soit offerte (aux catégories de personnes visées) une formation en gestion de la diversité ethnoculturelle ? *

☐ oui

☐ non

30. Combien de personnes, par catégorie, ont participé à une formation en gestion de la diversité ethnoculturelle depuis juin 2017 ? *

Membres du CA (Conseil d'administration)

Membres des comités de l'ordre (comités d'admission, d'étude de dossiers en équivalence, de requête, de révision de décision, de la formation, etc.)

Personnel de l'ordre (personnel technique et professionnel, personnel à la coordination, agent(e)s à la clientèle, etc.)

31. Depuis juin 2017, combien de fois la formation a-t-elle été offerte ? *

Indiquez la fréquence et la date (par exemple, 1 fois en 2018, annuellement depuis 2019, etc.).

32. À qui avez-vous confié le mandat de développer ou donner la formation ? *

Précisez le nom de la ou des personne(s) ou de l'organisation et leur domaine d'expertise.

33. Quelle a été la durée globale (en heures) de la formation offerte ? *

34. Quelle a été la modalité de participation de la formation ? *

Indiquez toutes les possibilités qui s'appliquent.

☐ En personne

☐ Virtuellement

☐ Autoformation (sans interaction, lectures, exercices, etc.)

☐ Autre (précisez la modalité)

35. Sous quelle forme a été offerte la formation ? *

Indiquez toutes les possibilités qui s'appliquent.

☐ Conférence ou cours magistral

☐ Atelier (exercices, discussions, études de cas, etc.)

☐ Autre (précisez la forme)

36. Quel a été le coût de la formation par participant ? *

Indiquez le montant.

37. Quel type de matériel didactique a été utilisé pour la formation ? *

Indiquez toutes les possibilités qui s'appliquent.

- ☐ Fiches de présentation (PowerPoint ou autres)
- ☐ Cahier du participant (contenu théorique et/ou exercices)
- ☐ Livres, articles ou autres documents
- ☐ Liste de lectures ou de références

38. Est-ce que de la rétroaction (sur la formation) a été demandée aux participant(e)s ? *

- ☐ oui
- ☐ non

39. Si de la rétroaction a été collectée auprès des participant(e)s, quelle a été leur appréciation générale de la formation ? *

- ☐ la formation a dépassé les attentes (elle a été très appréciée)
- ☐ la formation a été moyennement appréciée
- ☐ la formation a été considérée insatisfaisante

LES RETOMBÉES DE LA FORMATION EN GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

40. Est-ce que les compétences acquises lors de la formation ont entraîné ou sont susceptibles d'entraîner des changements dans l'admission ? *

Par exemple, modification à la réglementation, amélioration des procédures et processus inhérents à l'admission, développement d'outils pour l'analyse de dossiers et la prise des décisions, amélioration de la communication avec les personnes candidates (site Web, courriel, téléphone, en personne), etc.

- 41. Si aucune formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes n'a été offerte par votre ordre, pourriez-vous indiquer la ou les raisons ainsi que les actions envisagées pour les offrir dans le futur ? ***

Le sondage est terminé. Merci beaucoup pour votre participation.

La fenêtre peut être fermée.

ANNEXE 2 : LISTE DES ORDRES PROFESSIONNELS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉS

Secteur droit, administration et affaires (8 ordres)

Ordre des administrateurs agréés du Québec
Barreau du Québec
Ordre des comptables professionnels agréés du Québec
Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec
Ordre des évaluateurs agréés du Québec
Chambre des huissiers de justice du Québec
Chambre des notaires du Québec
Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec

Secteur Génie, aménagement et sciences (9 ordres)

Ordre des agronomes du Québec
Ordre des architectes du Québec
Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec
Ordre des chimistes du Québec
Ordre des géologues du Québec
Ordre des ingénieurs du Québec
Ordre des ingénieurs forestiers du Québec
Ordre des technologues professionnels du Québec
Ordre des urbanistes du Québec

Secteur Santé et relations humaines (29 ordres)

Ordre des acupuncteurs du Québec
Ordre des audioprothésistes du Québec
Ordre des chiropraticiens du Québec
Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec
Ordre professionnel des criminologues du Québec
Ordre des dentistes du Québec
Ordre des denturologistes du Québec
Ordre professionnel des diététistes-nutritionnistes du Québec

Ordre des ergothérapeutes du Québec
Ordre des hygiénistes dentaires du Québec
Ordre des infirmières et infirmiers du Québec
Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec
Ordre professionnel des inhalothérapeutes du Québec
Collège des médecins du Québec
Ordre des médecins vétérinaires du Québec
Ordre des opticiens d'ordonnances du Québec
Ordre des optométristes du Québec
Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec
Ordre des pharmaciens du Québec
Ordre professionnel de la physiothérapie du Québec
Ordre des podiatres du Québec
Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec
Ordre des psychologues du Québec
Ordre des sages-femmes du Québec
Ordre professionnel des sexologues du Québec
Ordre des technologues en prothèses et appareils dentaires du Québec
Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec
Ordre des technologues en imagerie médicale, en radio-oncologie
et en électrophysiologie médicale du Québec
Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec

**Office
des professions**

Québec

