



Mémoire présenté par Québec International dans le cadre des consultations particulières et des auditions publiques sur les documents intitulés :

*Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*

10 février 2015

# Table des matières

<b>Introduction</b>	<b>4</b>
<b>État de la situation</b>	<b>5</b>
<b>Initiatives déployées en 2015</b>	<b>7</b>
<b>Enjeu 1 – Une société inclusive permettant la pleine participation par un engagement collectif et individuel</b>	<b>9</b>
Choix stratégique 1.1	9
Une diversité reconnue et des échanges interculturels ouverts et actifs	9
Choix stratégique 1.2	11
Des institutions et des milieux inclusifs	11
Choix stratégique 1.3	13
Des personnes parties prenantes à l'édification de la société québécoise par une participation réussie	13
<b>Résumé des recommandations sur l'enjeu 1</b>	<b>16</b>
<b>Enjeu 2 – Une immigration reflétant les choix de société</b>	<b>18</b>
Choix stratégique 2.1	18
Un système d'immigration compétitif permettant d'attirer, de sélectionner et de favoriser l'établissement durable de talents stratégiques qui contribuent à la vitalité du français, à la prospérité et à la diversité	18
Choix stratégique 2.3	24
Un système d'immigration performant qui valorise l'autonomie des personnes dans leurs démarches	24
Choix stratégique 2.4	26
Une contribution significative au dynamisme des régions	26
<b>Résumé des recommandations sur l'enjeu 2</b>	<b>28</b>
<b>Enjeu 3 – Une gouvernance responsable, cohérente et efficace</b>	<b>30</b>
Choix stratégique 3.1	30
Un engagement concerté de l'ensemble des ministères, des organismes et des partenaires des milieux de vie et une prise en compte intégrée de la diversité dans leurs stratégies d'action	30
Choix stratégique 3.2	31

Des efforts déployés avec rigueur et responsabilité dans une perspective de performance et d'évaluation continue pour en assurer la pertinence 31

**Résumé des recommandations sur l'enjeu 3 32**

**Conclusion 32**

## Introduction

C'est avec intérêt que nous avons pris connaissance du document de consultation *Vers une politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*. Québec International, à titre d'agence de développement économique régionale, a pour mission de contribuer au développement économique de la région métropolitaine de Québec et à son rayonnement international. Ainsi, nos professionnels travaillent à attirer dans la région talents et investissements ainsi qu'à développer et exporter le savoir-faire régional. Les mandats de l'agence sont :

- attirer des travailleurs étrangers qualifiés;
- attirer les investissements étrangers;
- assurer le développement des pôles d'excellence;
- soutenir la commercialisation et l'exportation;
- soutenir l'entrepreneuriat en haute technologie et l'innovation;
- promouvoir l'environnement d'affaires concurrentiel de la région de Québec.

Québec International souhaite apporter son point de vue dans cette consultation, notamment en ce qui concerne les orientations et actions soumises en matière d'attraction de travailleurs étrangers qualifiés. Notre point de vue est axé particulièrement sur l'immigration économique et sur son impact pour notre région.

Comme vous le savez, la région de Québec affiche l'un des plus faibles taux de chômage au Canada. Selon l'Institut de la statistique du Québec, la population âgée de 20 à 64 ans diminuera à compter de 2016 alors que 74 700 emplois seront à combler d'ici 2017 en raison des départs à la retraite et des nouveaux emplois créés. Dans ce contexte, le recrutement de travailleurs étrangers qualifiés constitue une avenue intéressante pour combler une partie des besoins des employeurs et soutenir la création de nouvelles entreprises.

D'ailleurs, selon un sondage mené par Léger pour le compte de Québec International, rendu public en janvier 2015, les employeurs de notre région disent avoir de la difficulté à recruter de la main-d'œuvre dans une proportion de 83 %. Aussi, 48 % des répondants éprouvant des difficultés affirment que cela entrave la croissance de leur entreprise. Pour 2015, 61 % des dirigeants d'entreprise prévoient faire des embauches.

La disponibilité de main-d'œuvre est donc un enjeu majeur de développement et, dans certains secteurs d'activité, les difficultés liées à la rareté de travailleurs qualifiés apparaissent comme un frein à la croissance économique.

Nous sommes très sensibles aux enjeux rattachés à la diversité ethnoculturelle. La dimension qui touche davantage notre région est surtout reliée à la préparation de la société d'accueil et la reconnaissance de l'apport de l'immigration autant au niveau économique que social et culturel. Comme la région accueille environ 3 000 immigrants chaque année, nous sommes en mesure d'intégrer ces individus. Nous connaissons donc encore très peu de problématiques liées à la gestion de la diversité culturelle. Celles soulevées par le Ministère se réfèrent davantage à ce qui est vécu

dans la métropole plutôt que dans les autres régions du Québec. Nous allons très peu aborder cet élément puisque nous considérons que cela dépasse le cadre de nos actions et de notre expertise.

Nos efforts d'attraction sont basés et motivés par l'emploi disponible dans nos régions, favorisant ainsi l'intégration économique de nos nouveaux arrivants. L'arrivée graduelle et en continu d'immigrants sur notre territoire favorise l'établissement d'un continuum de service de proximité efficace. En d'autres termes, notre région est d'une taille suffisamment importante pour y retrouver tous les services nécessaires, mais assez petite pour y établir un réseau efficient. Ceci constitue une force indéniable. L'établissement des immigrants économiques se fait sur l'ensemble du territoire. Si une certaine concentration peut se retrouver dans quelques quartiers, il n'y a pas de ghetto à proprement parlé.

Nous avons voulu que ce document soit très pragmatique et, espérons, pratique pour le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI). En ce sens, après avoir brossé un portrait de nos actions en termes d'attraction de talents et des perspectives à venir, nous reprendrons les thématiques et les questionnements soulevés dans le document intitulé « Vers une nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion » dans l'ordre où elles ont été présentées. Nous nous permettons aussi de ne pas répondre à chacun des questionnements soulevés dans le document de consultation en nous limitant aux enjeux qui concernent notre région et notre expertise.

## État de la situation

En 2014, Québec International a mené, avec ses partenaires, quatre missions de recrutement en Europe (Paris, Lyon et Bruxelles) et en Amérique latine (mission virtuelle en Colombie, Mexique et Brésil). La mission virtuelle de recrutement en Amérique latine s'est échelonnée sur une semaine et les employeurs ont bénéficié du même service clés en main que lors des missions traditionnelles. Elles ont ainsi bénéficié d'un soutien pour la promotion de leurs offres d'emploi à l'étranger par le biais de nos partenaires et des réseaux sociaux, la présélection des candidatures, l'évaluation linguistique, la préparation des candidats à l'étranger et des équipes de ressources humaines ici, le calendrier des entretiens d'embauche et le soutien technique.

L'agence a accompagné 36 entreprises dans leur processus de recrutement à l'étranger l'an dernier pour ainsi contribuer à l'attraction de 218 travailleurs spécialisés dans les secteurs des technologies de l'information, du divertissement interactif, de l'usinage, de la métallurgie, du tourisme, des sciences de la vie et des assurances et services financiers.

### **Un soutien réel aux entreprises pour l'enjeu de la disponibilité de main-d'œuvre**

C'est suite aux initiatives qui ont eu cours cette année que Québec International peut fièrement annoncer que nous avons passé le cap des 1000 embauches avec un total

de 1 198 travailleurs étrangers recrutés depuis la première mission en 2008. Ceci représente un apport régional de près de 3 000 nouveaux arrivants incluant conjoints et enfants. Les missions de recrutement gagnent en notoriété à l'étranger et de plus en plus de candidats manifestent un intérêt marqué à venir travailler et s'établir dans notre région.

En complément des actions de recrutement des entreprises, Québec International et ses partenaires positionnent la région de Québec comme milieu de vie exceptionnel, sécuritaire et où les possibilités de travailler et d'entreprendre sont nombreuses. Le kiosque de Québec International a d'ailleurs été le plus prisé lors de la deuxième édition du *Forum Expat* organisé conjointement par Le Monde et Courrier International à Paris en juin dernier. Le portail web *Québec en tête*, notre principal outil de communication auprès des candidats à l'étranger, a attiré plus de 320 000 visiteurs en 2014. De plus, nous assurons une communication bidirectionnelle avec les candidats via des forums de discussions animés par nos partenaires ainsi que des visioconférences avant et après les missions. Nous appuyons ainsi les candidats à l'étranger dans leur projet d'expatriation en répondant à de multiples questions concernant les systèmes d'éducation et de santé, le coût de la vie, les logements, etc. 10 000 personnes sont d'ailleurs inscrites à notre infolettre et reçoivent de l'information régulièrement.

En 2013, nous avons procédé à l'implantation de la solution Manitou<sup>MD</sup> *Dotation*, un progiciel de gestion de candidatures qui permet de rendre accessible aux entreprises des centaines de candidatures en provenance de l'étranger en tout temps. Cette année, 784 postes ont été diffusés sur le site *Québec en tête*. Il s'agit ici de professions spécialisées pour lesquelles l'offre de main-d'œuvre locale ne répond pas à la demande des entreprises à court terme.

### **Accueil et intégration des familles**

Québec International travaille étroitement avec le gouvernement du Québec, la Ville de Québec et différents organismes de la région afin de soutenir les familles dans leur processus d'accueil et d'intégration. En collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), nous favorisons les efforts de rétention des personnes recrutées à l'étranger ainsi que des étudiants internationaux en les informant sur le processus de résidence permanente. En 2014, nous avons rejoint par nos séances d'information 300 personnes qui souhaitent s'établir de façon durable dans notre région.

### **Service aux entreprises**

Québec International est aujourd'hui reconnue comme une référence incontournable en matière de mobilité internationale. En effet, plusieurs entreprises, aussi bien la grande entreprise que la PME, se tournent vers notre organisation afin de les appuyer dans leur recherche de travailleurs spécialisés à l'étranger, mais également afin de suivre diverses formations leur permettant d'acquérir des compétences facilitant leurs démarches d'obtention de permis de travail, d'accueil, d'intégration et de rétention des nouveaux employés. En effet, cette année nous comptabilisons 137

entreprises distinctes qui ont participé à nos activités de recrutement, de formation et de consultation en attraction de talents.

### **Entrepreneurs internationaux**

Afin de répondre à un besoin de plus en plus présent, Québec International a entamé un projet pilote en 2013 avec des individus n'ayant pas la résidence permanente et désirant s'installer dans la région pour y créer une entreprise. Par ce projet qui est toujours en cours d'implantation, nous avons appuyé l'attraction de 5 entrepreneurs internationaux dans la région et 8 dossiers sont en cours de concrétisation.

### **Des impacts économiques majeurs**

Seulement en 2013, les actions en attraction de talents ont généré 30,1 millions en retombées économiques pour la région. Le calcul est fait en fonction du chiffre d'affaires généré par le nouvel employé dans l'entreprise. Nous ne tenons pas compte de toutes les retombées directes ou indirectes générées par l'installation dans notre région d'un nouvel arrivant et sa famille. Depuis 2008, on évalue à près de 300 millions les retombées économiques générées.

## **Initiatives déployées en 2015**

Les enjeux identifiés pour l'année 2015 sont de consolider notre positionnement sur les territoires à fort potentiel (France, Belgique, Colombie et Brésil) et de mettre l'accent sur le soutien aux entreprises d'ici. Notre défi consiste à se doter d'outils efficaces de promotion de la région tout en sensibilisant les entreprises locales au besoin de mettre en place leur stratégie à l'international.

### **Les projets prévus pour 2015 :**

Réalisation de missions de recrutement, de promotion ou de prospection

- Mission de recrutement Journées Québec Paris (mai 2015);
- mission de recrutement virtuelle en Amérique latine (septembre 2015);
- mission de recrutement Journées Québec (décembre 2015).

Service-conseil en recrutement international et auprès des entrepreneurs internationaux et activités de perfectionnement

- Soutien à l'attraction et l'implantation d'immigrants entrepreneurs;
- diagnostics en entreprise;
- service-conseil de première ligne sur le recrutement international et consultations gratuites en immigration;
- tenue de 10 activités de perfectionnement;
- mise à jour du portail web d'information aux entreprises *Un monde d'expérience*.

Promotion de la région de la Capitale-Nationale auprès des travailleurs et entrepreneurs internationaux

- Animation du portail web *Québec en tête*;
- animation du blogue *Expats au cœur de Québec*;
- promotion dans des médias étrangers spécialisés;
- tenue de web-conférences.

Promotion de la résidence permanente auprès des travailleurs temporaires et soutien aux détenteurs d'un permis de travail temporaire (collaboration du MIDI à définir et confirmer)

- Rencontres d'information pour les travailleurs temporaires;
- coordination du projet pour les travailleurs temporaires en concertation avec des organismes en employabilité.

Participation aux initiatives de partenaires régionaux relatives à l'enjeu de disponibilité de main-d'œuvre qualifiée

- Colloquium – colloque RH avec un volet sur la mobilité internationale;
- prix commandité au gala « Un monde à faire » organisé par la Chambre de commerce et d'industrie de Québec;
- participation au projet régional de valorisation de l'apport de l'immigration « Du monde à connaître ».

## De nouvelles initiatives porteuses

1. Déploiement d'une offre intégrée en recrutement international par le biais de la mise sur pied d'un **groupe de codéveloppement professionnel en mobilité internationale**. Le codéveloppement est une approche de formation efficace qui mise sur le partage d'expériences et de savoirs, afin d'accroître les connaissances de chacun. Le groupe sera composé d'une dizaine de recruteurs de talents de la région de la Capitale-Nationale et les participants bénéficieront de services complémentaires liés au recrutement de travailleurs étrangers.
2. Un volet « plus » aux missions de recrutement *Journées Québec* pour les entreprises de notre région. Nous avons établi un **réseau de relation-école** permettant à nos entreprises de pouvoir, de façon privilégiée, rencontrer des finissants d'écoles spécialisées dans certains secteurs d'activité (ex. soudure, usinage, restauration, etc.). De plus, lorsque des tests techniques sont nécessaires afin d'évaluer les capacités des candidats, les écoles nous offrent la possibilité d'utiliser les équipements permettant le déploiement des évaluations techniques par nos entreprises.
3. Un volet « plus » aux missions internationales de Québec International. Les missions de prospection en investissements étrangers ainsi que les missions commerciales de Québec International sont des occasions à privilégier afin de promouvoir le dynamisme économique et la disponibilité d'emploi de la région. Nous allons donc outiller les différents conseillers de Québec International et les entreprises qui y participent afin que ces ambassadeurs naturels puissent appuyer la promotion de la région au niveau de l'emploi à chacun de leurs déplacements.

## COMMENTAIRES SUR LES ENJEUX SOULEVÉS DANS LE CADRE DU DOCUMENT DE RÉFLEXION

Tel que mentionné précédemment, nous apporterons nos commentaires en tenant compte des enjeux soulevés et des questionnements mis de l'avant dans le document de réflexion déposé dans le cadre des consultations de la ministre.

### Enjeu 1 – Une société inclusive permettant la pleine participation par un engagement collectif et individuel

Nous sommes en accord avec le Ministère lorsqu'on souligne qu'« une société inclusive repose sur un engagement partagé et mutuel : l'engagement collectif de la société à reconnaître et à valoriser la contribution de toutes et de tous ainsi qu'à soutenir l'intégration des personnes immigrantes et, réciproquement, l'engagement individuel de chaque personne à prendre activement part à la vie collective ». Les efforts des régions doivent davantage être axés sur l'ouverture et la préparation de la société d'accueil et nous sommes convaincus que ceci doit passer par la valorisation de l'apport de l'immigration dans notre communauté et par une meilleure connaissance du parcours de l'immigrant.

#### Choix stratégique 1.1

#### Une diversité reconnue et des échanges interculturels ouverts et actifs

(réf. 1) Comment améliorer la connaissance et la compréhension de la diversité québécoise et mieux faire connaître l'apport de la diversité ethnoculturelle au Québec à l'ensemble de la population? Quels types d'activités seraient les plus susceptibles d'être efficaces?

Depuis 2007, la région de la Capitale-Nationale connaît une mobilisation et une concertation des différents acteurs en immigration. La Table de concertation régionale en immigration chapeautée par la Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale a permis à ses membres de réfléchir sur les grands enjeux liés à l'immigration dans notre région et d'identifier les actions les plus performantes tenant compte de notre réalité. En ce sens, depuis 2012, les membres de la table de concertation ont mis sur pied une campagne de sensibilisation « Du monde à connaître ». Cette action de mobilisation a pour objectif de :

- valoriser les initiatives existantes en sensibilisation dans notre région;
- créer un momentum régional;
- mobiliser et outiller les milieux;
- créer et multiplier les occasions d'échanges et de rencontres interculturelles;
- souligner « les bons coups » des personnes immigrantes et de la population;

- stimuler la fierté des gens qui croient à l'apport de l'immigration de plus en plus présente à Québec;
- encourager la population de la région à poser des gestes concrets, qui se démarquent et qui inspirent, pour favoriser l'intégration des personnes immigrantes.

L'édition de 2014 de cette campagne a amené des impacts importants, car 53 milieux de travail et 40 milieux scolaires ont été mobilisés. Ce qui a généré 466 témoignages et 61 reportages. Ce projet met en évidence que la prise en charge des milieux permet de compléter les actions du MIDI en termes de sensibilisation provinciale et de pouvoir travailler sur des particularités régionales. Il sera important que les milieux puissent continuer à être soutenus pour la mise sur pied d'initiatives de ce genre.

**(réf. 2) Comment mieux faire connaître et promouvoir les diverses composantes de la culture publique commune? Quels en sont les principaux éléments qui devraient faire l'objet d'une stratégie de promotion renforcée? Par exemple, comment s'assurer d'une compréhension partagée du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes en contexte interculturel? Comment maintenir et favoriser une saine éthique du dialogue interculturel, entre autres, dans les médias sociaux, en vue d'encourager l'inclusion sociale et la participation de toutes les personnes à ces débats? Devrait-on formaliser l'interculturalisme québécois? Si oui, quel serait le moyen le plus approprié de le faire?**

Nous considérons que les principes d'une compréhension partagée de nos codes en matière d'égalité ou d'éthique passent par un dialogue et par l'apprentissage. Nous devons nous assurer d'expliquer nos codes et les comportements qui y sont associés. Il faut s'assurer que les immigrants soient rejoints dès leur arrivée afin qu'ils puissent participer aux séances de groupe sur les *Premières démarches d'installation* et la session *Objectif emploi* où ces principes sont évoqués.

Nous croyons qu'une formation devrait être également prévue après la période d'installation afin qu'ils soient réceptifs à cette dernière et non pas submergés sous l'ensemble des aspects légaux et administratifs de leur arrivée. Cette formation devrait faire partie intégrante de leur parcours d'accueil et être intégrée à un continuum de services régionalement reconnus.

**(réf. 3) Quelles stratégies supplémentaires doit-on adopter pour accroître la représentation de la diversité dans les instances dirigeantes ainsi que dans le domaine culturel, notamment dans les médias de masse et la publicité?**

L'accroissement de la représentation de la diversité dans les instances dirigeantes sera favorisé dans la mesure où l'on valorise les milieux d'accueil et les personnes immigrantes impliquées. Par exemple, il pourrait être intéressant de remettre un prix reconnaissance dans le cadre du gala «Un monde à faire» aux personnes immigrantes qui s'impliquent et se distinguent dans les comités de direction ou les conseils d'administration des entreprises et institutions.

## Choix stratégique 1.2

### Des institutions et des milieux inclusifs

La constitution de milieux publics et privés inclusifs passe avant tout par une meilleure compréhension, un discours ouvert tenant compte de nos principes culturels et éthiques. Il faut porter une attention particulière au fait que les problèmes liés à la diversité ethnoculturelle sont beaucoup plus présents dans la métropole et beaucoup moins en région. Dans le contexte où ces problématiques ne sont pas criantes dans notre région, nous considérons qu'un travail en amont sur la préparation des milieux d'accueil est essentiel pour assurer une saine intégration.

**(réf. 4) Outre l'offre de formation, quels autres moyens pourraient être utilisés afin de sensibiliser les instances dirigeantes à l'importance du développement de compétences interculturelles et antiracistes dans les divers milieux? Quels sont les concepts essentiels à communiquer lors de l'élaboration d'une formation de sensibilisation sur la diversité culturelle et le profilage racial?**

La sensibilisation et la compréhension de l'apport et du parcours de l'immigrant permettent un meilleur respect. Nous vous référons au paragraphe à la première question qui faisait mention de la campagne « Du monde à connaître ». Ce type d'initiative ainsi que la tenue du gala « Un monde à faire » de la Chambre de commerce et d'industrie de Québec permet une sensibilisation et une prise de conscience des divers parcours des immigrants et de leur apport à la société québécoise. Il faut donc permettre aux régions et à ses acteurs d'avoir la capacité financière de pouvoir déployer ce type d'initiatives. La connaissance pointue des besoins et de l'état de la situation doit également passer par les acteurs régionaux en place. Ceci permettra une adhésion et un déploiement collés à la réalité et au vécu des régions.

**(réf. 5) Alors que le Québec connaît une croissance de sa diversité ethnoculturelle, comment accroître la prise en compte des besoins liés à cette diversité dans tous les milieux (éducation, affaires, travail, santé, sécurité publique, etc.)?**

Nous pensons que la prise en compte des besoins liés à la diversité réside dans une sensibilisation accrue des intervenants de première ligne dans les différents milieux socioéconomiques. Il faut outiller ces intervenants à mieux comprendre la réalité des nouveaux arrivants.

**(réf. 6) Comment mobiliser l'ensemble des acteurs, employeurs, organismes de réglementation, établissements d'enseignement et syndicats, afin de mettre en place des mesures novatrices en matière de reconnaissance des compétences et d'assurer une égalité réelle sur le marché du travail des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles? Pour ce faire, comment informer et outiller adéquatement les employeurs et, notamment, les petites et moyennes entreprises, pour leur permettre d'évaluer équitablement les compétences des**

personnes formées à l'étranger et pour gérer efficacement et équitablement la diversité ethnoculturelle en milieu de travail? À cet égard, comment le nouveau Comité de travail interministériel, formé en 2014, sur la reconnaissance des acquis et des compétences pourrait-il agir pour faciliter l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes? Comment mieux atteindre les cibles d'embauche et de représentation des programmes d'accès à l'égalité en emploi? Comment transformer les pratiques d'embauche afin qu'elles soient exemptes de discrimination?

Nous reconnaissons les efforts du Ministère afin de faciliter et d'accélérer l'accès à certaines professions réglementées. Ceci transparait et permet une intégration plus rapide dans certains cas. Il faut toutefois poursuivre les efforts et s'assurer de ne pas diminuer la cadence à ce niveau, car cet enjeu est toujours bien réel. Sur les territoires cibles et pour certaines professions, il faut augmenter le nombre d'écoles/formations reconnues qui permettent donc de statuer rapidement sur la reconnaissance des acquis et des diplômes. Les processus d'accession à une profession doivent être de plus en plus accessibles en ligne pour permettre à un candidat à l'étranger d'entreprendre ses démarches tout en enclenchant son processus d'immigration.

Nous suggérons d'établir une cartographie des écoles et des pays où cette reconnaissance est acquise pour différentes professions afin de faciliter le ciblage des candidats à l'étranger. Au même titre, la mise en ligne d'un tableau comparatif des diplômes par pays à l'intention des employeurs aiderait ces derniers dans leurs processus décisionnels. Cela permettrait une meilleure autonomie de ceux-ci dans les situations où *l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec* n'a pas été délivrée par le Ministère en raison des délais de traitement.

**(réf. 7) Comment favoriser les initiatives citoyennes et associatives locales afin de favoriser des milieux de vie inclusifs et participatifs?**

L'aspect financier est important pour permettre le déploiement d'initiatives citoyennes. Actuellement, il y a très peu d'accès. Il faudrait s'assurer que les acteurs de proximité puissent bénéficier d'outils ou de leviers financiers afin de mieux soutenir les initiatives régionales. Un projet avait été mis en place permettant de favoriser l'accessibilité aux personnes immigrantes à l'action bénévole pour des organismes ou sur des conseils d'administration. Ce projet « PASTEQ » a été porteur, mais par manque de fonds, il n'a pu être reconduit. Ce projet passait par la formation de l'individu, mais également pas la formation de l'organisme d'accueil. Encore une fois, il faut permettre aux acteurs régionaux de mieux cibler les actions porteuses et leur donner les moyens de les déployer.

## Choix stratégique 1.3

### Des personnes parties prenantes à l'édification de la société québécoise par une participation réussie

Nous croyons fermement qu'une participation réussie de l'immigrant à la société québécoise passe avant tout par l'emploi. Un emploi correspondant à ses compétences. Dans la région de Québec, c'est ce principe qui a permis une mobilisation régionale forte. Nous désirons attirer en emploi des travailleurs qualifiés dont le profil correspond à la demande et aux besoins des entreprises. Par nos actions de recrutement à l'international, l'intégration des immigrants est facilitée, car en plus d'être immédiatement intégré en emploi, le nouvel arrivant peut également compter sur son milieu de travail afin d'accélérer son installation et son intégration. Nous sommes toutefois sensibles au fait que notre modèle pour réussir doit être basé sur un continuum de services à l'intégration fluide et performant et que celui-ci puisse être accessible aux travailleurs temporaires et à leur conjoint.

**(réf. 8) Qu'est-ce qui pourrait être mis en œuvre pour s'assurer que les personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles acquièrent les compétences linguistiques nécessaires en français pour occuper un emploi à la hauteur de leurs aspirations et de leurs autres compétences professionnelles? Comment inciter les employeurs à participer aux efforts visant à faire du français la langue normale et habituelle du travail?**

Le questionnement sur le français est aussi une problématique qui est vécue autrement à Québec. Ici, l'apprentissage du français n'est pas une option, mais une nécessité pour l'intégration. Nos efforts d'attraction sont également ciblés en fonction des territoires francophones ou des territoires qui offrent des bassins potentiels de francophiles. Les exigences des entreprises sont élevées à ce niveau et nous devons savoir y répondre. De plus, nous encourageons la poursuite des efforts du Ministère à appuyer les candidats dans leurs efforts de francisation avant leur arrivée afin de leur permettre d'intégrer plus rapidement le marché du travail par la suite.

Notre enjeu régional serait davantage dans le soutien à la francisation des travailleurs étrangers temporaires et plus particulièrement des conjoints accompagnant ces derniers. Lorsque nous menons des actions de recrutement dans des pays non francophones, nous faisons face à cette problématique qui nous préoccupe. Pourrions-nous envisager de rendre accessibles certains services de francisation offerts aux résidents permanents?

Dans le cadre du Programme de l'expérience québécoise (PEQ) pour la catégorie des travailleurs temporaires, le Ministère doit tout mettre en œuvre pour favoriser l'accession au Certificat de sélection du Québec (CSQ). Nous croyons que le seuil de français exigé devrait être revu à la baisse, car le seuil intermédiaire-avancé est un niveau de maîtrise de la langue française très élevé. Selon nous, l'individu est déjà dans un processus d'intégration durable et d'apprentissage du français. Il a été choisi par un employeur et il représente pour ce dernier une valeur ajoutée pour la

croissance de son entreprise. Il est donc important qu'il puisse demeurer en poste de façon durable sans avoir à faire des demandes de renouvellement de permis de travail qui exigent temps et argent et qui retarde au final l'obtention de la résidence permanente. Nous sommes sensibles au défi que représente l'apprentissage du français pour des non-francophones particulièrement pour des travailleurs de niveau professionnel (niveau de compétence B dans la classification nationale des professions).

**(réf. 9) Comment hausser le taux de participation économique des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles, notamment celui des femmes? De quelle façon renouveler l'action en matière d'accès à la formation d'appoint, aux stages et au mentorat pour les personnes formées à l'étranger?**

Selon nous, attirer des talents directement de l'international vers les régions grâce à l'emploi est la stratégie la plus porteuse pour assurer une plus grande régionalisation des immigrants sélectionnés par le Québec. En ce sens, il nous apparaît important que les efforts de régionalisation du Ministère se reflètent non seulement dans un appui aux régions pour attirer chez elles les immigrants déjà établis dans la métropole, mais également dans un appui favorisant l'attraction de ces travailleurs qualifiés de leurs pays d'origine vers les régions. Nous partageons donc les orientations du gouvernement qui mentionne dans le document de consultation « qu'il est essentiel d'accroître le nombre de personnes immigrantes qui s'établissent d'abord en région. »

Comme le mentionne également le document de consultation, l'établissement des immigrants en région est favorisé par l'implication des acteurs locaux et régionaux. La région de Québec a adopté cette approche et récolte aujourd'hui les fruits de cette mobilisation régionale autour de l'enjeu de la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée et du recrutement international. Ainsi, elle se montre particulièrement dynamique en matière d'attraction de talents. Par sa vitalité économique et sa structure démographique, elle verra ses besoins de main-d'œuvre s'accroître au cours des années à venir et nous devons donc redoubler d'efforts.

C'est pourquoi nous sommes d'avis que le MIDI devrait soutenir encore plus fermement les initiatives locales et régionales en y consacrant les ressources nécessaires incluant un soutien financier aux projets visant à favoriser le recrutement de travailleurs qualifiés mis en œuvre par les organismes de développement économique régionaux. Nous sommes convaincus que cette approche est la plus susceptible d'entraîner des résultats concrets puisque les acteurs locaux sont en mesure d'assurer une adéquation forte entre les besoins du marché du travail et les aspirations des travailleurs étrangers. Ce sont également eux qui sont les plus aptes à faire valoir leur région auprès des immigrants potentiels tout comme ils sont plus en mesure de sensibiliser les entreprises de leur région aux bénéfices de l'embauche de travailleurs étrangers qualifiés étant naturellement plus près de cette clientèle. Le Ministère aurait donc tout intérêt à encourager les initiatives locales et régionales dans un esprit d'ouverture et de collaboration mutuelle encore plus affirmé.

De plus, nous croyons que la possibilité d'offrir des stages en milieu de travail est une excellente façon de permettre une meilleure compréhension de la culture du travail au Québec et d'y parfaire compétences et connaissances professionnelles. Pour l'employeur, ceci permet également de le rassurer sur les compétences de l'individu qu'il accueille. Il pourra ainsi vivre et percevoir directement la possibilité d'intégration de ce dernier dans son organisation. Le modèle « interconnexion » qui avait été mis en place par la Chambre de commerce et d'industrie de Québec était un beau modèle de promotion, mais les stages proposés étaient beaucoup trop courts et ne permettaient qu'une simple observation de la part de l'individu.

Dans le passé, nous avons déjà testé une expérience de corecrutement entre une entreprise jumelée à une école. Ceci permettait d'offrir à un individu un emploi, mais jumelé à une formation d'appoint pour permettre une meilleure intégration en emploi. Ce modèle devrait être préconisé dans certains secteurs d'activité et pour des métiers tels que machiniste ou soudeur. Le corecrutement devrait être mis de l'avant dans le cadre d'initiatives de recrutement à l'international.

Le parrainage entre un nouvel arrivant (travailleur ou étudiant) et un membre de la communauté devrait être favorisé sous le modèle du mentorat d'affaires.

**(réf. 11) Comment mieux sensibiliser la population sur les conséquences des préjugés, de la discrimination, de l'intimidation et du racisme sur les personnes et sur l'ensemble de la société?**

Nous revenons ici à des projets tels que la campagne de sensibilisation valorisant la richesse de la diversité culturelle « Du monde à connaître », la cérémonie d'accueil organisée par la Ville de Québec avec la reconnaissance du parcours de l'immigrant, le gala reconnaissance « Un monde à faire ». Ces initiatives permettent non seulement une sensibilisation et une plus grande ouverture à la diversité, mais développe auprès de la population en général un respect et une reconnaissance de l'apport de l'immigration dans nos milieux.

## Résumé des recommandations sur l'enjeu 1

1. Donner les pouvoirs à une instance régionale afin de maintenir la concertation et la mobilisation régionale permettant le déploiement de projets structurants pour l'attraction des immigrants en région, la sensibilisation à l'immigration des milieux d'accueil, l'intégration sociale et économique de l'immigrant.
2. Mise en place, par des organismes locaux, d'une formation sur nos codes culturels et les comportements qui en découlent une fois la phase d'installation passée.
3. Le développement des compétences interculturelles passe par une meilleure compréhension du parcours de l'immigrant et de son apport à notre société, un projet comme la campagne « Du monde à connaître » doit continuer à être soutenu et le Ministère devrait favoriser l'émergence de ce type de projet à l'échelle régionale.
4. Éviter que la volonté d'agir sur les difficultés ethnoculturelles de la métropole diminue l'importance d'agir sur la sensibilisation et l'ouverture des milieux d'accueil en région.
5. Continuer les efforts auprès des différents ordres professionnels afin que les processus d'accessibilité à certaines professions soient encore plus simples et qu'ils puissent être initiés à distance.
6. Augmenter le nombre d'écoles/formations étrangères reconnues afin de statuer plus rapidement la reconnaissance des acquis.
7. Établir une cartographie des écoles/endroits à l'étranger où une reconnaissance des diplômes est effective.
8. Favoriser une plus grande autonomie des employeurs dans le processus de décision d'embauche en mettant à disposition des outils d'analyse des équivalences de diplômes.
9. Assurer un soutien financier à des initiatives permettant la participation citoyenne des nouveaux arrivants, le projet PASTEQ dans la région de la Capitale-Nationale est un exemple d'initiative à privilégier.
10. L'emploi doit demeurer la base de l'intégration citoyenne d'un individu.
11. Les services de francisation devraient être accessibles aux travailleurs temporaires et à leur famille.
12. Favoriser l'obtention de la résidence permanente des travailleurs temporaires dans le cadre du PEQ en révisant le seuil de français exigé.
13. Soutenir encore plus fermement les initiatives régionales en attraction de talents à l'étranger en y consacrant les ressources nécessaires incluant un soutien financier aux projets mis en œuvre par des organismes de développement économique régionaux.
14. Favoriser le modèle d'intervention permettant des stages d'intégration et non seulement d'observation.

15. Favoriser le modèle de corecrutement entre une institution scolaire et les entreprises à l'étranger.
16. Le jumelage entre un nouvel arrivant et un membre de la communauté devrait être coordonné sous le modèle du mentorat.

## Enjeu 2 – Une immigration reflétant les choix de société

### Choix stratégique 2.1

**Un système d'immigration compétitif permettant d'attirer, de sélectionner et de favoriser l'établissement durable de talents stratégiques qui contribuent à la vitalité du français, à la prospérité et à la diversité**

(réf. 15) Comment stimuler la position concurrentielle du Québec pour le recrutement d'une immigration francophone et diversifiée, tout en s'assurant d'une réponse aux besoins économiques et sociaux?

#### Recrutement international

À titre de partenaire du MIDI dans plusieurs de ses initiatives, nous saluons les actions mises en place pour mieux positionner le Québec, pour améliorer la sélection et pour favoriser l'intégration au marché du travail des travailleurs qualifiés. Nous souhaitons que le Ministère poursuive son action et multiplie les initiatives porteuses en maintenant la collaboration existante entre les partenaires régionaux, nationaux et internationaux.

L'attraction de talents à l'international passe beaucoup par l'utilisation du permis temporaire de travail afin de répondre aux besoins pressants des employeurs lorsqu'aucune main-d'œuvre locale n'est disponible. Dans le cadre de cette démarche, les entreprises trouvent que le processus est compliqué et lourd ce qui entraîne des incompréhensions et erreurs dans le dépôt des demandes d'immigration et des refus potentiels.

Nous croyons sincèrement que l'allégement des processus passe par une meilleure compréhension de ceux-ci. Nous préconisons la mise en place d'un programme structuré d'aide et de formation pour une meilleure compréhension et mise en application des processus par les entreprises. Un nouveau programme d'accompagnement et de formation permettant une intégration des processus dans le cadre de cas réels pourrait être une piste de solution. Un tel programme d'accompagnement est actuellement proposé aux employeurs par Québec International en collaboration avec des conseillers en immigration et formateurs agréés. Un volet web est à envisager afin de rejoindre des employeurs, peu importe où ils sont.

Dans le cadre des missions de recrutement *Journées Québec* et lors de missions plus régionales, une formule d'accompagnement prédépart a été mise sur pied afin de seconder et d'encadrer les entreprises. Un petit-déjeuner d'information démarre le processus et est suivi d'une formation d'environ un mois avant le début de la mission de recrutement. Ces interventions sont coordonnées par Québec International et étaient offertes, lors des précédentes missions, par la direction régionale du MIDI.

Malgré la fermeture de celle-ci, nous considérons que cette formule est gagnante et devrait être maintenue afin de soutenir les entreprises.

Dans la région, nous avons également inclus une formation supplémentaire sur les descriptifs de postes et les échelles salariales qui a été intégrée entre le moment de l'inscription de l'entreprise et le dépôt de ses offres sur la plateforme web *Journées Québec*. Ceci assure un accompagnement plus global permettant à l'entreprise de mieux maîtriser les processus d'immigration, et ce, avant le départ en mission.

Malgré cet accompagnement de proximité avec le MIDI, nous remarquons qu'il faut s'assurer d'une compréhension globale des processus par l'entreprise. Il ne faut pas négliger les obligations et les exigences reliées au volet relevant de la compétence fédérale. Le Ministère devrait assurer cette coordination. Nous pensons qu'il serait opportun que Service Canada puisse participer activement aux séances d'information offertes aux employeurs avant et après les missions.

## **Régionalisation**

Que se passe-t-il avec le programme de régionalisation? Il y a de moins en moins d'organismes dont le mandat est de seconder l'attraction de Montréal vers les régions. Nous croyons fermement que la régionalisation de Montréal vers les régions est beaucoup plus difficile que d'attirer les talents directement de l'international vers les régions. En effet, nous évitons ainsi le double déracinement pour l'individu. Nous pensons que le MIDI devrait conserver le soutien au recrutement à l'international comme priorité d'action, mais il faut quand même être en mesure de valoriser les opportunités d'emploi en région auprès des immigrants installés à Montréal. Il faut donc continuer à soutenir les organismes dédiés à la régionalisation, mais en s'assurant que les actions soient en concordance et en lien avec celles d'attraction à l'international. Il faut réussir à créer un continuum dans le soutien aux entreprises qui leur permet de valoriser leurs besoins sur tous les fronts (local, métropole et international). Le processus ne peut être linéaire (par étape), car les besoins sont souvent urgents et doivent être comblés rapidement. Il faut donc réussir à faciliter l'accès à des bassins diversifiés pour les employeurs.

## **Valorisation du Programme de l'expérience québécoise (PEQ)**

Nous croyons également qu'il faut accroître la promotion de la résidence permanente et, plus particulièrement, le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) auprès des étudiants étrangers et travailleurs temporaires. Ces individus sont déjà sensibilisés au Québec, y sont déjà installés et représentent une clientèle ouverte à une installation durable.

**(réf. 16) Comment associer davantage les milieux économiques aux stratégies en matière d'immigration et d'intégration des personnes immigrantes?**

Les milieux économiques sont le plus près des besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre. Actuellement, dans la grande région de Québec les besoins sont criants comme en font foi les données de notre plus récent sondage auprès des dirigeants d'entreprise.

La réforme de la loi de l'immigration du Québec inclut un nouveau processus de déclaration d'intérêt. L'objectif est de créer un bassin de main-d'œuvre potentiel qui manifeste déjà l'intérêt à venir travailler ici. Si on se réfère au programme *Entrée express* mis en place cette année par Citoyenneté et Immigration Canada, les employeurs pourront accéder à cette banque de candidatures et y dénicher les talents qu'ils peinent à retrouver localement.

Dans les missions de recrutement, une faible proportion des candidats retenus avaient déjà entamé un processus d'immigration, et ce, malgré le fait que le MIDI envoie à tous les détenteurs du Certificat de sélection du Québec (CSQ) un message les informant de la tenue des *Journées Québec*. Nous posons donc l'hypothèse que les candidats ayant les profils les plus recherchés sur le marché de l'emploi n'entament pas nécessairement de démarche d'immigration permanente sans avoir l'assurance d'un emploi. Selon nous, la déclaration d'intérêt devra permettre à un employeur de demeurer maître d'œuvre de son processus de dotation, du choix de son candidat et prendre en considération qu'un employeur peut difficilement faire une offre d'emploi pour une personne qui n'arrivera en poste que dans un temps jugé raisonnable. De plus, il serait souhaitable que l'employeur puisse bénéficier de la priorité de traitement même si cet individu n'était pas au préalable dans la banque. Pour que la banque soit performante, les candidats doivent pouvoir facilement y déposer leur dossier, sans trop d'exigences, et il doit être simple pour les entreprises de consulter cette banque de manière efficiente.

Nous demeurons toutefois inquiets des délais de traitement du fédéral suite à l'obtention du certificat de sélection du Québec (CSQ). Bien que toutes les entreprises qui ont participé à nos initiatives de recrutement à l'étranger aient émis la volonté d'embaucher les travailleurs sur une base permanente, elles ont toujours opté pour l'utilisation du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) sur la seule considération des délais de traitement, même si les frais sont importants, les démarches laborieuses et non permanentes. Nous proposons que les candidats retenus par les employeurs et qui accéderont au CSQ dans le cadre du nouveau programme d'immigration puissent se voir délivrer un permis de travail temporaire en attendant que se finalise le processus de résidence permanente au fédéral et ainsi, rapidement contribuer au développement économique du Québec.

**(réf. 17) Comment s'assurer que le recours aux travailleuses et aux travailleurs temporaires contribue véritablement à assurer le dynamisme économique du Québec? Comment s'assurer que ce recours ne se fasse pas au détriment de l'amélioration de la productivité des entreprises et des conditions de travail?**

## **Obligations de l'employeur**

L'employeur a l'obligation de s'assurer que son poste ne peut être comblé localement. Il doit, de plus, s'assurer d'offrir les mêmes conditions que l'on retrouve sur le marché du travail québécois (rémunération selon les échelles du salaire moyen, diplômes exigés selon la profession, etc.). L'utilisation du processus de permis de travail temporaire est le moyen permettant une entrée plus rapide en poste afin de répondre à des besoins pressants. En ce sens, les entreprises que Québec International accompagne démontrent clairement que les conditions de travail sont établies sur la même base pour leurs travailleurs recrutés localement et internationalement.

## **Adaptation du programme PRIIME**

L'intégration demande beaucoup d'efforts et d'argent pour l'entreprise qui recrute un travailleur à l'international. L'intégration est alors jumelée à une obligation (morale, mais réelle) d'aider à son installation le travailleur recruté et sa famille lorsque celui-ci provient de l'étranger. Cette réalité constitue un frein à l'attraction de talents à l'international pour plusieurs entreprises surtout les plus petites. Surtout que les services des organismes de soutien ne sont pas accessibles pour la catégorie de travailleurs temporaires. Notre proposition consisterait à revoir ou adapter le programme PRIIME. Nous ne visons pas ici la portion de subvention salariale contenue au PRIIME. Toutefois, ce programme permet à l'employeur de dégager du personnel afin de seconder le nouvel arrivant dans son milieu de travail et de soutenir financièrement l'adaptation des outils internes pour son travailleur immigrant ou de former le nouvel employé aux pratiques de travail de l'entreprise. Cette portion du PRIIME qui vise essentiellement l'intégration du nouvel arrivant devrait être accessible pour l'entreprise qui embauche un travailleur avec statut temporaire ou permanent. Cette mesure d'aide serait un appui intéressant et un incitatif pour l'entreprise d'avoir recours à des personnes issues de l'immigration afin de combler leur poste et permettre une intégration durable en entreprise. Ce type de mesure serait également en soutien à la PME afin qu'elle puisse développer rapidement des pratiques de ressources humaines axées sur la gestion de la diversité culturelle. Actuellement, la responsabilité d'intégration lui incombe, mais l'entreprise est mal outillée et secondée pour y arriver.

## **Accompagnement des travailleurs temporaires**

Nous sommes aussi très sensibles au fait que l'installation de façon durable du travailleur temporaire passe beaucoup par l'intégration de la totalité des membres de sa famille. Actuellement, la région a mis sur pied un programme de soutien aux travailleurs temporaires et leur famille afin qu'ils puissent avoir accès à des services d'accompagnement (adaptation du CV, outils de recherche d'emploi, etc.). Ce projet est très porteur et pourrait s'étendre ailleurs ou même élargir son offre de service.

En 2014, 120 travailleurs temporaires ont bénéficié de l'accompagnement mis en place par ce projet. Ceci met en lumière la nécessité de pouvoir assurer une pérennité à ce type d'action et la nécessité d'appuyer financièrement des organismes d'aide à l'intégration afin qu'une offre de service puisse être développée pour soutenir les personnes avec permis temporaire dans leur processus d'intégration.

Nous préconiserions également la valorisation et la reconnaissance des services existants ouverts en partie ou en totalité aux statuts temporaires. Généralement, la majorité des organismes seraient en mesure de moduler et d'ouvrir leurs services à cette clientèle si une évaluation de la quantité et des profils de ce nouveau flux était mieux cernés.

### **Promotion de la résidence permanente**

Nous croyons également que l'intégration du travailleur temporaire passe aussi par le fait qu'il bifurque rapidement vers la résidence permanente. À Québec, la direction régionale du MIDI, en collaboration avec Québec International, organisait des sessions d'information afin de sensibiliser les travailleurs temporaires à cette possibilité. La disparition de la direction régionale soulève l'importance de continuer à soutenir la promotion de la résidence permanente auprès de la clientèle à statut temporaire déjà établie sur le territoire et, plus particulièrement, dans ce cas-ci, le programme de l'expérience québécoise (PEQ). Il faudrait s'assurer que les acteurs locaux puissent continuer à diffuser ce type d'information. Nous préconisons qu'un mandat clair soit donné à des instances régionales puisque ce sont elles qui sont le plus en mesure d'être en lien avec les travailleurs temporaires établis sur leur territoire.

### **(réf. 18) Le Québec pourrait-il tirer un meilleur profit de l'apport de l'immigration en ce qui a trait aux mouvements de capitaux et à la création d'une base entrepreneuriale plus dynamique et innovante?**

Dans la région de la Capitale-Nationale, un projet pilote a été mis en place pour l'encadrement des immigrants entrepreneurs et immigrants investisseurs par Québec International et le CLD de Québec. Ce projet a permis depuis un peu plus d'un an l'implantation de cinq entrepreneurs et huit autres sont actuellement en cours d'installation. Le principe qui soutient ce projet est d'offrir à l'individu qui a un projet d'investissement ou un projet d'entreprise d'être accompagné en amont, à partir de son pays d'origine, pour lui permettre une évaluation de son projet d'affaires ainsi que de son projet de vie et d'expatriation. L'objectif est de lui apporter l'information et le soutien technique nécessaires afin de réaliser son projet et ainsi faciliter son établissement sur le territoire qu'il aura choisi. Ceci permet donc l'attraction en région de projets d'affaires intéressants (en moyenne entre 500 000 \$ et 1 M\$) et permet aussi de créer un bassin de releveurs d'entreprises potentiel pour les cédants québécois ne trouvant malheureusement pas de preneur.

Il faut donc être en mesure de rejoindre cette clientèle sur les territoires étrangers et développer une meilleure synergie avec les chargés de promotion du MIDI permettant ainsi que les offres d'accompagnement régionales puissent être valorisées auprès des candidats potentiels. Il faut également une coordination régionale permettant que les expertises diverses nécessaires au déploiement d'un tel projet puissent être accessibles au candidat (continuum de services clair et fluide) afin d'augmenter les chances de succès à long terme.

Un immigrant-entrepreneur voulant déployer son projet d'affaires au Québec ou désirant acquérir une entreprise d'ici, peut actuellement accélérer sa venue en faisant une demande de permis temporaire de travail. Malheureusement, la loi prévoit que son dossier soit alors analysé comme celui d'un travailleur qualifié relié au type d'entreprise. Nous considérons qu'il est important que l'individu soit davantage évalué à titre de gestionnaire et que les impacts de son projet d'affaires, dans la région d'implantation, soient pris en compte. Les organismes locaux de développement économique ou de soutien en entrepreneuriat devraient émettre l'analyse économique relative au projet proposé.

#### **(réf. 19) Comment accroître l'attraction des étudiantes et des étudiants étrangers et favoriser leur établissement durable?**

La valorisation du dynamisme de l'emploi et du dynamisme de la recherche dans les différents milieux est importante pour l'attraction de travailleurs, mais également des étudiants. Il faudrait que les régions puissent se doter d'une image forte permettant des actions de positionnement à haut potentiel. Nous favorisons de mettre davantage de l'avant les particularités régionales et les forces afin de permettre un meilleur positionnement des régions versus la métropole.

Au-delà de l'attraction des étudiants, nous devons également travailler à valoriser auprès des diplômés le Programme de l'expérience québécoise (PEQ). Dans la région, la direction régionale du MIDI organisait des sessions d'information afin de sensibiliser les étudiants à cette possibilité. La disparition de la direction régionale soulève l'importance de continuer à soutenir la promotion de la résidence permanente auprès de la clientèle à statut temporaire sur le territoire. Il faudrait s'assurer que les établissements d'enseignement ou autres acteurs locaux puissent continuer à diffuser ce type d'information. Nous favorisons qu'un mandat clair et des fonds soient donnés à des instances régionales puisque ce sont elles qui sont en mesure de mieux faire valoir les opportunités et particularités correspondant à leur région.

## Choix stratégique 2.3

### Un système d'immigration performant qui valorise l'autonomie des personnes dans leurs démarches

(réf. 23) Les exigences de la grille de sélection visent à répondre aux objectifs du Québec que sont la vitalité du français et la prospérité en assurant une intégration rapide des personnes immigrantes. Y a-t-il d'autres critères à considérer qui permettraient de faciliter et d'accélérer la participation des personnes immigrantes?

Nous reconnaissons les efforts déployés par le MIDI au cours des dernières années afin que les exigences de la grille de sélection répondent aux besoins du marché du travail. Toutefois, force est de constater que le Ministère rejoint difficilement les candidats de niveau professionnel et technique tant recherchés dans les régions du Québec. Nous recommandons que des stratégies de promotion et de prospection à l'étranger soient mises de l'avant pour rejoindre cette clientèle. L'approche prospective doit être modulée en conséquence puisqu'on ne rejoint pas les candidats de niveau professionnel de la même façon que les universitaires.

(réf. 24) Les personnes candidates à l'immigration doivent avoir des connaissances de base pour pouvoir entreprendre des démarches et mieux planifier leur parcours d'intégration. Quelles sont les connaissances essentielles à leur transmettre et quel est le meilleur mode de diffusion? Comment susciter et maintenir leur engagement à l'égard des valeurs communes, de la réalité des rapports entre les femmes et les hommes au Québec, de l'importance qu'attache la société québécoise à la langue française, des perspectives professionnelles dans les diverses régions du Québec, de même que des exigences linguistiques du marché du travail?

Nous considérons que la meilleure approche est celle qui permet d'accompagner en amont, avant son départ de son territoire d'origine, le candidat à l'immigration. La proximité avec son milieu d'accueil et la possibilité de l'accompagner dans ses choix et ses démarches est une prémisses à une intégration réussie. Le site régional [www.quebecentete.com](http://www.quebecentete.com) a accueilli plus de 320 000 visiteurs en 2014. Nous y avons créé un espace interactif où les individus peuvent poser leurs questions à différents intervenants régionaux et être accompagnés. Nous y avons jumelé une série de web-conférences permettant également un échange interactif, l'établissement d'un dialogue et la diffusion d'information pertinente. Encore une fois, nous privilégions une approche régionale et non provinciale afin de mieux cibler et accompagner les individus dans leurs choix en fonction de l'emploi disponible et directement vers leur région d'accueil. Nous croyons que ces outils régionaux doivent être valorisés dans les communications du Ministère auprès des candidats à l'immigration.

(réf. 25) En dépit des efforts consentis par les personnes immigrantes, il arrive que certaines d'entre elles éprouvent des difficultés dans leur parcours d'intégration. Comment le Québec peut-il mieux cerner les besoins des personnes qui nécessitent un soutien accru de façon à leur permettre de participer pleinement à la société?

L'offre des organismes de soutien est souvent floue et la capacité à référer rapidement, au bon endroit et à la bonne personne devient un élément crucial dans l'objectif d'atteindre une intégration réussie. Cette capacité de référencement est une force indéniable pour la région de Québec et facteur de succès. La compilation et le référencement par des sites régionaux comme [www.quebecentete.com](http://www.quebecentete.com) donnent aux régions un atout supplémentaire. Cependant, l'animation et la mise à jour d'un tel outil demandent des efforts constants. Un soutien afin d'assurer la pérennité de ces actions serait également souhaitable.

Les efforts afin d'éviter le dédoublement ou le chevauchement entre organismes sont importants. Nous croyons que l'analyse doit se poursuivre afin de bien définir les rôles et responsabilités de chacun ainsi que les modèles d'intervention et de financement. L'objectif est d'assurer un continuum de services adéquats et efficaces, et ce, partout sur le territoire.

Il faut également assurer une pérennité dans l'offre de service de ces organismes. Attirer dans nos régions c'est bien, mais il faut s'assurer que nous ayons tous les outils nécessaires afin de favoriser la rétention des immigrants en région. Cette capacité de rétention ne peut pas relever seulement de l'entreprise. Les organismes régionaux sont alors des acteurs importants dans l'atteinte de cet objectif. Il faut donc s'assurer que les programmes de financement leur permettent de poursuivre leurs actions et que les craintes du non-renouvellement de subvention ou de programme ne viennent pas fragiliser cette chaîne de services.

Nous croyons également que les instances régionales et/ou municipales sont des acteurs à privilégier dans l'analyse des besoins et dans le maintien et la valorisation d'un continuum de services régional. Ces instances devraient également avoir la responsabilité de supporter des initiatives régionales permettant de compléter ou de bonifier la chaîne de services en intégration sociale et économique des immigrants.

## Choix stratégique 2.4

### Une contribution significative au dynamisme des régions

(réf. 26) Comment pourrait-on mieux définir et prendre en compte les besoins des régions, notamment de celles confrontées à des raretés de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité, ainsi que de la métropole et de la capitale nationale en matière d'immigration? Comment les collectivités qui ont exprimé des besoins en matière d'immigration peuvent-elles se faire encore plus accueillantes et inclusives? Comment les instances territoriales, les employeurs ainsi que les regroupements d'employeurs devraient-ils être associés à la détermination des besoins du marché du travail?

Il devrait y avoir un mandat donné à une instance régionale afin de définir le plan d'action régional pour l'analyse des besoins de main-d'œuvre (basé sur l'analyse d'Emploi-Québec), pour l'attraction de travailleurs et pour l'établissement du continuum de services nécessaires à l'intégration et au maintien en région de ces travailleurs. Ceci permettrait d'établir des objectifs quantifiables en fonction des besoins décelés et d'apporter aux régions un soutien financier selon leur propre réalité et, selon les besoins, le soutien nécessaire à la mise en œuvre de ce plan. Ceci devrait inclure la volonté de maintenir une mobilisation régionale des différents acteurs pour les actions qui en découleraient.

Nous suivons avec attention l'avancement des discussions entre le fédéral et le provincial sur la réforme du *Programme des travailleurs étrangers temporaires* (PTET). Même si globalement la région ne vivra pas d'impacts majeurs puisque son taux de chômage est inférieur à 6 % et que le salaire médian, dans une large majorité des postes en pénurie, est supérieur à 20 \$, nous avons quand même beaucoup d'inquiétudes sur son application au Québec particulièrement en regard des points suivants :

- Est-ce qu'une entreprise pourrait offrir un salaire moins élevé que le salaire médian dans la catégorie des emplois à rémunération élevée? Ex. : le salaire médian d'un soudeur en Capitale-Nationale est de 20 \$, donc ce poste sera considéré comme offrant un salaire élevé. La demande pourra être déposée, mais que se passe-t-il si le salaire offert par l'entreprise est moins élevé que le 20 \$ si, par exemple, elle recrute un candidat pour un poste nécessitant un nombre d'années d'expérience inférieur à deux ans (référence du premier quartile)?
- Est-ce que l'on sent que dans les régions à faible taux de chômage qu'il pourrait y avoir un assouplissement dans l'application de la règle qu'un employeur ne pourra avoir plus de 10 % d'employés en statut de travailleur étranger temporaire (TET) lorsque le secteur d'emploi est fortement reconnu en pénurie, et ce, en dehors du secteur agricole qui a déjà été identifié?

- Il y a une liste de 10 métiers pour lesquels le gouvernement fédéral semble vouloir favoriser l'obtention des permis d'exercer. Est-ce que cette réflexion se fait de manière régionale ou globale, car le secteur visé par le fédéral est le secteur minier qui touche peu notre région? D'autres professions comme celles identifiées par Emploi-Québec dans la liste des 42 professions actuellement admissibles au traitement simplifié au Québec pourraient-elles accéder au même traitement?
- Sur quelle base est déterminé le découpage des régions pour évaluer le taux de chômage et le salaire médian d'une profession? Par exemple, dans le cas d'une entreprise de la ville de Lévis, est-ce que ce seront les données de la RMR de Québec ou de Chaudière-Appalaches?
- On mentionne que l'information sur le marché du travail sera accrue et améliorée en effectuant des enquêtes sur les salaires comprenant des échantillons suffisamment gros pour fournir des données fiables ventilées par province/territoire et par région économique de Statistiques Canada. De quelle façon seront analysées les données pour les régions comme Portneuf et Charlevoix?
- Pour la catégorie des emplois « à forte demande, les mieux rémunérés ou de courte durée » qui bénéficieront d'un traitement de dossier priorisé de dix jours ouvrables, de quelle façon seront déterminés les emplois à forte demande au Québec? Sur quelle base sera calculée la tranche du 10 % des emplois les mieux rémunérés?

## Résumé des recommandations sur l'enjeu 2

1. Formation en continu auprès des employeurs permettant une compréhension des processus d'immigration autant au niveau de la résidence permanente que des permis de travail temporaires.
2. Un accompagnement en entreprise pour un apprentissage dans l'action des processus.
3. Le MIDI devrait envisager des formations en ligne sur les processus d'immigration et leurs mises à jour.
4. Maintenir une formation prédépart lors d'initiatives de recrutement à l'international sur les permis de travail, mais également sur les descriptifs de postes et les échelles salariales.
5. Continuer à soutenir les efforts de régionalisation par les organismes dédiés à cette fin.
6. S'assurer que l'entreprise reçoive et comprenne les exigences des processus relevant du fédéral.
7. Donner un mandat clair à un organisme régional pour assurer une promotion accrue de la résidence permanente et surtout du Programme de l'expérience québécoise (PEQ) auprès des travailleurs temporaires et des étudiants étrangers.
8. La banque de candidatures formée à partir des déclarations d'intérêt devrait également prévoir le référencement par un employeur.
9. Délivrer un permis de travail temporaire pour les candidats qui ont une offre d'emploi et le CSQ en attendant que se finalise le processus de résidence permanente au fédéral.
10. Ouvrir le volet d'aide à l'intégration du programme PRIIME aux travailleurs temporaires.
11. Moduler l'offre de service en intégration afin d'assurer un soutien aux travailleurs temporaires et à leur famille.
12. Soutenir financièrement les initiatives permettant d'accompagner en amont les entrepreneurs immigrants.
13. Inclure dans les séances d'information des bureaux d'immigration à l'étranger un volet entrepreneuriat et faire valoir les possibilités du Québec au niveau de la création d'entreprises ou à titre de repreneur.
14. Pour la venue d'un immigrant-entrepreneur sous permis de travail temporaire, permettre que le dossier de l'individu ne soit pas traité comme un travailleur qualifié relié au type d'entreprise, mais comme un gestionnaire dont les impacts de son projet d'affaires sont pris en compte. Les organismes locaux de développement économique ou de soutien à l'entrepreneuriat devraient émettre l'analyse économique du projet.

15. Permettre aux régions et leur donner les moyens de se doter d'une image forte et distinctive pour l'attraction d'étudiants, de travailleurs et d'entrepreneurs étrangers.
16. Soutenir et favoriser les initiatives régionales permettant de compléter l'accompagnement et la préparation des candidats vers leur milieu d'accueil.
17. Donner le pouvoir et la capacité financière à une instance régionale afin de pouvoir assurer un continuum de services en intégration adéquat et efficace.
18. Adapter les stratégies de promotion et de prospection à l'étranger afin de mieux rejoindre les candidats de niveaux professionnels et techniques.
19. Actuellement, l'entreprise utilise beaucoup le *Programme des travailleurs étrangers temporaires* (PTET) afin de favoriser une venue rapide de son candidat. La réforme du programme et son application au Québec devront être clarifiées, car plusieurs inquiétudes sont soulevées.

## Enjeu 3 – Une gouvernance responsable, cohérente et efficace

### Choix stratégique 3.1

#### Un engagement concerté de l'ensemble des ministères, des organismes et des partenaires des milieux de vie et une prise en compte intégrée de la diversité dans leurs stratégies d'action

(réf. 27) De quelle manière devrait-on adapter les programmes offerts à l'ensemble de la population afin qu'ils prennent en compte les besoins particuliers des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles? Comment engager les divers acteurs sociaux, notamment les instances territoriales, dans la prise en compte de ces besoins dans leurs actions et dans leurs politiques? Comment le rôle des instances territoriales devrait se conjuguer avec celui du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et avec celui des autres ministères et organismes? Dans le contexte des discussions que tient le gouvernement avec les municipalités sur la redéfinition des relations entre elles et le gouvernement, notamment avec la métropole et la Capitale-Nationale, quel devrait être leur rôle en matière d'accueil, d'intégration, de francisation, de relations interculturelles et d'inclusion?

L'établissement des besoins en main-d'œuvre, le plan d'action régional, les moyens d'interventions, la promotion de la région ainsi que l'accueil et l'intégration doivent, tout d'abord, être analysés avec une perspective régionale. Au Québec pour l'immigration, il y a deux réalités, celle de la métropole et celle des autres régions. La dynamique est différente et l'état de situation ne peut donc pas se comparer. La métropole a un pouvoir d'attraction spontané et doit composer avec des difficultés d'intégration qui engendrent des problématiques sociales particulières (taux de chômage élevé, décrochage scolaire, demandes d'accommodements, etc.).

Les régions, quant à elles, sont souvent dans une situation où elles doivent déployer des efforts considérables pour promouvoir leurs atouts afin de réussir à attirer des immigrants. Les initiatives de recrutement sont essentiellement basées sur les besoins du marché du travail dans une optique de soutien à la croissance économique régionale. En ce sens, on se situe à la genèse d'un processus où nous sommes en mesure de mieux planifier l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants. L'exemple de la métropole doit alimenter notre réflexion, mais les régions se situent davantage dans un processus d'ouverture du milieu d'accueil, de sensibilisation et de prévention. Il faut donc réussir à adapter les services régionaux à la réalité de l'immigrant quand celui-ci se présente pour obtenir de l'aide dans les différentes instances et organismes. Un peu à l'image du service essentiel, ça ne doit pas être le nombre d'utilisateurs qui justifient le service, mais bien la nécessité d'y avoir accès, peu importe où l'on se situe dans la province. La formation des différents intervenants à la réalité immigrante est une piste de solution. Il apparaît nécessaire que tous les services publics désignent un responsable d'intervention et qu'un encadrement lui soit destiné.

## Choix stratégique 3.2

### **Des efforts déployés avec rigueur et responsabilité dans une perspective de performance et d'évaluation continue pour en assurer la pertinence**

(réf. 28.) Quel modèle de gouvernance devrait-on prévoir pour la nouvelle politique? Comment s'assurer d'un suivi périodique et d'un meilleur partage des connaissances pour ajuster les actions en fonction de l'évolution de l'environnement et des résultats obtenus? Compte tenu de l'importance de disposer de données probantes, comment favoriser les partenariats de recherche?

Le recensement des immigrants sur les territoires, et surtout en région, est une difficulté grandissante. Les entreprises avec lesquelles Québec International collabore deviennent notre référence lorsque nous souhaitons recenser les travailleurs temporaires recrutés à l'étranger. Toutefois, les travailleurs embauchés autrement que par nos services, les conjoints de ces travailleurs, les étudiants étrangers et tous les autres individus à statut temporaire (vacances-travail, jeunes professionnels, postdiplômes, etc.) sont difficilement joignables. De plus, les dernières données du recensement national ne semblent pas contenir les informations pertinentes nous permettant de dresser un portrait migratoire suffisamment pointu sur le territoire.

Nous préconisons qu'une étude puisse être soutenue par le MIDI, ou via les ententes régionales, afin de recenser les immigrants à statut temporaire sur le territoire et mieux connaître leur profil et leurs besoins. L'étude permettrait alors aux régions de développer une offre de service adaptée pour cette clientèle.

(réf. 30) Comment encore mieux utiliser les technologies de l'information pour accroître la performance de l'offre de service et mieux répondre aux besoins de la clientèle?

Avec la fermeture des directions régionales du MIDI, il nous apparaît essentiel de privilégier les outils technologiques afin de permettre la poursuite de l'accompagnement des entreprises. Nous préconisons la mise en place d'un programme structuré d'accompagnement et de formation pour une meilleure compréhension et application des processus d'immigration par les entreprises.

## Résumé des recommandations sur l'enjeu 3

1. Les régions sont dans une position différente de la métropole et le MIDI devra en tenir compte dans l'élaboration de gouvernance.
2. La mise en place d'une formation de l'ensemble des intervenants des services publics à la gestion de la diversité.
3. Le recensement des immigrants avec statut temporaire permettrait une meilleure analyse de leurs besoins et le développement de service y correspondant.
4. Le modèle de gouvernance devra inclure les instances régionales dans la planification, le déploiement et l'évaluation des actions.

## Conclusion

Par ce mémoire, nous souhaitons contribuer à la réflexion du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Nous confirmons au Ministère notre volonté de collaborer étroitement dans la mise en place de stratégies valorisant l'attraction de talents dans notre région. Nous souhaitons ainsi contribuer au développement économique régional et à la compétitivité de nos entreprises. Grâce à une main-d'œuvre diversifiée et compétente, les entreprises augmenteront leurs capacités à innover et à développer leur expertise sur des marchés étrangers.