



Mémoire présenté par Québec International dans le
cadre des consultations particulières et des auditions
publiques

Projet de loi numéro 77

Loi sur l'immigration au Québec

5 février 2016

Table des matières

Introduction	2
Portrait de nos actions	3
Commentaires sur les enjeux soulevés dans le cadre du projet de Loi	6
Enjeu 1 – La régionalisation de l’immigration et l’intégration dans les milieux d’accueil	6
Enjeu 2 – La déclaration d’intérêt et le permis de travail temporaire	11
Enjeu 3 – La résidence permanente	15
Enjeu 4 – La reconnaissance des diplômes et l’accessibilité aux professions réglementées	18
Enjeu 5 – L’immigrant entrepreneur	19
Conclusion	20

Introduction

C'est avec intérêt que nous avons pris connaissance du projet de loi numéro 77 « Loi sur l'immigration au Québec ». En préambule, nous tenons à souligner que Québec International est en profond accord avec la volonté gouvernementale de tendre vers une meilleure adéquation entre les besoins de main-d'œuvre et la sélection de ses immigrants. Nous considérons que le processus de déclaration d'intérêt d'immigrants potentiels et leur sélection en fonction des besoins de main-d'œuvre au Québec permettront un traitement plus ciblé et plus rapide des demandes d'immigration, le tout au bénéfice du tissu économique du Québec.

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 qualifiés et entrepreneurs étrangers;
- 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 qualifiés et d'entrepreneurs étrangers. Notre point de vue est axé particulièrement sur l'immigration économique et sur son impact pour notre région.

La région métropolitaine de recensement de Québec (RMR) affiche l'un des plus faibles taux de chômage au Canada. En 2015, il était de 4,7 %. Qui plus est, le taux d'emploi était de 89,2 % chez les 25-54 ans, le plus élevé au Canada. Selon Statistique Canada, la population âgée de 20 à 64 ans a commencé à diminuer en 2015 (-0,1 %) et cela se prolongera selon le scénario de référence à long terme de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

Enfin, selon les perspectives à moyen terme, Emploi-Québec prévoyait que les départs à la retraite et la création de nouveaux emplois nécessiteraient de combler 74 400 postes dans la RMR de Québec entre 2013 et 2017.

D'ailleurs, selon un sondage mené par Léger pour le compte de Québec International et des Chambres de commerce de Québec et de Lévis, rendu public en janvier 2016, les employeurs de notre région disent avoir de la difficulté à recruter de la main-d'œuvre dans une proportion de 86 %. Aussi, 49 % des répondants éprouvant des difficultés affirment que cela entrave la croissance de leur entreprise. Pour 2016, 64 % 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, social que culturel. Comme la région accueille environ 3 000 immigrants chaque année, nous sommes en mesure d'intégrer ces individus. Cela dit, nous allons très peu aborder les problématiques liées à la gestion de la diversité puisque nous considérons que cela dépasse le cadre de nos actions et de notre expertise. À cet égard, nous retrouvons dans la région des organismes d'accueil et d'intégration qui ont fait leurs preuves au cours des dernières années et qui méritent pleinement que nous les soutenions dans leur mission.

Nos efforts d'attraction sont basés et motivés par l'emploi disponible dans nos régions, favorisant ainsi l'intégration économique de 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 cela reste tout de même marginal. Selon Statistique Canada (2011) le taux de chômage dans la RMR de Québec des immigrants est de 8,1 % comparativement à 12,11 % ailleurs au Québec. 72 % des immigrants dans la RMR de Québec arrivent avec un diplôme postsecondaire et 39 % avec un diplôme universitaire.

Nous avons voulu que ce document soit source de réflexion pour les parlementaires et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI). ¹En ce sens, après avoir brossé un portrait de nos actions en termes d'attraction de talents et des perspectives à venir, nous allons aborder 5 thématiques :

- ✓ La régionalisation de l'immigration
- ✓ La déclaration d'intérêt
- ✓ La résidence permanente (promotion et accessibilité pour les peu spécialisés et les entrepreneurs immigrants)
- ✓ La reconnaissance des diplômes
- ✓ Les entrepreneurs immigrants

Portrait de nos actions

En 2015, Québec International a accompagné plusieurs entreprises dans leur processus de recrutement à l'étranger, contribuant ainsi à l'attraction de 177 travailleurs spécialisés dans les secteurs des technologies de l'information, du divertissement interactif, du manufacturier, de l'hôtellerie et restauration et du secteur des finances et assurances. Ces initiatives auront permis d'attirer près de 450 nouveaux arrivants incluant conjoints et enfants. En tenant compte d'un salaire annuel moyen de 53 858 \$, d'un taux de rétention de 89,5 % et sachant que ces

¹ Québec International compte sur le soutien et l'expertise de Madame Selin Deravedisyan-Adam, consultante réglementée en immigration canadienne et membre en règle du registre du MIDI, pour certains volets d'accompagnement des entreprises en Capitale-Nationale et en Chaudière-Appalaches. Nous avons pu bénéficier du regard de Madame Deravedisyan-Adam et de sa connaissance fine des enjeux vécus par les employeurs de la région pour la rédaction de ce mémoire.

travailleurs génèrent en moyenne 2,2 fois leur salaire en chiffre d'affaires pour leur employeur en une année, les efforts déployés en 2015 généreront 18,9 M\$ en retombées sur une base annualisée.

Soulignons que les embauches réalisées cette année portent à 1 382 le nombre de travailleurs recrutés depuis 2008, pour un apport régional d'environ 3 400 nouveaux arrivants. C'est également plus de 350 entreprises distinctes qui ont utilisé les services de Québec International en lien avec son mandat d'attraction des travailleurs qualifiés et entrepreneurs étrangers depuis le début de ses activités.

De plus, il est important de spécifier qu'un travailleur stratégique peut être un haut spécialiste en technologie de l'information, mais aussi un machiniste ou un soudeur. En fait, nous appuyons spécifiquement les entreprises qui ont des postes spécialisés à combler (niveau de compétence 0, A, B selon la classification nationale des professions). À cet effet, les besoins en main-d'œuvre des entreprises manufacturières sont criants dans les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches. Nous avons d'ailleurs remarqué que la diversité des secteurs représentés lors des missions de recrutement s'est accrue au cours des dernières années.

5 missions et 213 interventions auprès des entreprises

Parmi les initiatives déployées en 2015, mentionnons, au premier chef, la tenue de 5 missions de promotion et de recrutement qui ont eu lieu à Paris, Bogotá, Toronto et sous une forme virtuelle, dans plusieurs pays d'Amérique latine. En plus de ces missions, l'Agence propose aux entreprises des séances gratuites de consultation individuelle en immigration. Cette année, 74 interventions ont été effectuées via ce service. Par ailleurs, l'Agence a réalisé 42 diagnostics en recrutement international au sein d'entreprises de la région. Nos professionnels ont également réalisé 97 interventions de première ligne afin d'orienter les entreprises dans leurs démarches de recrutement et d'intégration.

2 groupes de codéveloppement en mobilité internationale

Partant du constat que plusieurs professionnels en ressources humaines avaient des besoins grandissants d'accompagnement et de formation en matière d'immigration, de gestion de la diversité culturelle et de marketing RH à l'étranger, l'Agence a mis sur pied un programme de codéveloppement professionnel en mobilité internationale nommé *Recruteurs de talents*. Pour cette première année d'existence, près de 20 entreprises se sont inscrites et participent au programme pour une période d'un an. S'ajoute à ce programme de haut niveau, des formations offertes sur une base ponctuelle. En 2015, l'Agence a offert 14 activités de développement des compétences et 3 séances d'information. Globalement, 105 entreprises distinctes ont utilisé les services en attraction de talents en 2015.

675 000 visites sur le site Québec en tête

Outil interactif de référencement mettant de l'avant les atouts et expertises régionaux et disponibles en quatre langues, *Québec en tête* a doublé son affluence par rapport à l'année dernière avec plus de 675 000 visiteurs en 2015. Ce portail permet de valoriser des offres d'emploi auprès de candidats étrangers ayant des profils spécialisés et pour lesquels la main-d'œuvre locale n'est pas en nombre suffisant. En 2015, 433 postes ont été diffusés sur ce site et la banque de candidatures contenait, à la fin de l'année, près de 13 000 CV. Depuis près de trois ans, nous utilisons la solution Manitou^{MD} *Dotation*, un progiciel de gestion de candidatures qui

permet de rendre accessible aux entreprises ces candidatures en provenance de l'étranger en tout temps.

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. Par le biais de *Québec en tête*, nous les appuyons 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.

Prospection des investissements étrangers et accompagnement d'entrepreneurs internationaux

Chez Québec International, une équipe de professionnels est dédiée à la promotion économique et à la prospection d'investissements étrangers ce qui a généré, en 2015, 479 M\$ en investissements étrangers dans la région. Les actions en prospection nous ont mis rapidement en lien avec des immigrants entrepreneurs. Cette clientèle à mi-chemin entre les services de soutien offerts en investissement étranger et ceux en attraction de talents était généralement négligée.

Depuis ses débuts en 2013, ce projet d'accompagnement des entrepreneurs internationaux, spécifique à la région de la Capitale-Nationale, aura permis l'implantation de neuf entrepreneurs dans la région pour des investissements de plus de 2,5 M\$. D'autres projets sont sur la voie de se concrétiser puisque les professionnels de l'Agence soutiennent actuellement quinze entrepreneurs internationaux dont les investissements sont évalués globalement à près de 8 M\$.

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. L'Agence coordonne un groupe d'organismes en employabilité offrant des services aux chercheurs d'emploi détenteurs d'un permis de travail temporaire. En 2015, 141 personnes ont bénéficié de ce service qui connaît un succès grandissant. De plus, l'Agence s'implique dans la campagne de sensibilisation et de valorisation de l'apport de l'immigration *Du monde à connaître*.

Commentaires sur les enjeux soulevés dans le cadre du projet de loi

Comme mentionné précédemment, nous apporterons nos commentaires sur 5 thématiques précises qui reflètent les principaux enjeux vécus dans notre région. Nous savons pertinemment que le projet de loi réfère aux règlements qui viendront compléter et clarifier différents aspects de la loi, et ce, surtout sur son opérationnalité. Nous espérons que les éléments soulevés dans le présent mémoire seconderont le Ministère à ce niveau et permettront d'établir clairement les paramètres des principes porteurs énoncés dans la loi.

Enjeu 1 – La régionalisation de l'immigration et l'intégration dans les milieux d'accueil

Nous sommes en accord avec le Ministère lorsqu'il soulignait en février 2015 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.

Analyse et identification des besoins en région

L'identification des besoins en main-d'œuvre, le plan d'action régional, les moyens d'intervention, 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 naturel 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 justifie le service, mais bien la nécessité d'y avoir accès, peu importe où l'on se situe dans la province.

Finalement, la spécificité des régions se définit par leurs besoins de main-d'œuvre grandissants et pour lesquels les profils d'emploi en rareté ne sont pas toujours les mêmes qu'à l'échelle du Québec en général. Cette analyse régionale doit être au cœur des préoccupations du Ministère et de ses partenaires.

Attraction internationale

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 leur pays d'origine vers les régions. Nous partageons donc les orientations du gouvernement qui tend à accroître le nombre de personnes immigrantes qui s'établissent d'abord en région. À cet égard, l'implication du Ministère dans l'organisation des *Journées Québec* et des missions de recrutement virtuelle en Amérique latine permet à un grand nombre de travailleurs spécialisés de choisir nos régions.

L'établissement des immigrants en région est favorisé par l'implication des acteurs locaux et régionaux. Les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches ont adopté cette approche et récoltent 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, elles se montrent particulièrement dynamiques en matière d'attraction de talents. Par leur vitalité économique et leur structure démographique, elles verront leurs 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 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 et soutenir les initiatives locales et régionales dans un esprit d'ouverture et de collaboration mutuelle encore plus affirmé.

Nous suggérons également que soit prise en considération la source de recrutement dans le cadre d'initiatives à l'international. Le MIDI est un des organisateurs des *Journées Québec* et démontre clairement une volonté de soutien à l'entreprise dans son processus de recrutement à l'international. Il est toutefois constaté que le MIDI n'accorde aucune souplesse, voire communication avec les employeurs lors de l'analyse des Certificats d'acceptation du Québec (CAQ) des dossiers de candidats recrutés dans le cadre de ces missions. Nous suggérons que lorsque des dossiers sont déposés dans le cadre de ces initiatives et afin d'en accentuer les impacts et résultats, un assouplissement de procédure puisse être mis en place. Par exemple, de communiquer avec l'employeur si détection d'un problème qui pourrait mener à un refus de sa demande. Ceci appuierait les efforts des régions à sensibiliser les entreprises à entreprendre des démarches structurées vers l'international.

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. 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.

L'importance du français en région

Le questionnement sur le français est aussi une problématique qui est vécue autrement dans les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches. 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. Un enjeu régional important est celui de 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. Nous sommes particulièrement sensibles aux difficultés d'apprentissage du français par des travailleurs de niveau professionnel et technique. Nous remarquons que bon nombre de commissions scolaires ne connaissent pas les cours de français du MELS accrédités par le MIDI qui peuvent être utilisés pour les demandes de Certificat de sélection (CSQ) dans le cadre du *Programme de l'expérience québécoise* (PEQ). Nous suggérons une meilleure valorisation de ces outils, surtout en région.

Corecrutement (école-entreprise)

Dans le passé, nous avons déjà vécu une expérience de corecrutement par le jumelage entre une entreprise et une institution d'enseignement. Ceci permettait d'offrir à un individu un emploi, mais jumelé à une formation continue 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.

L'intégration des nouveaux arrivants et implication du milieu d'accueil

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 qui était 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. Des initiatives ont été très porteuses dont la campagne de sensibilisation *Du monde à connaître*.

Ces projets mettaient en évidence que la prise en charge des milieux permet de compléter les actions de promotion et de sensibilisation du MIDI à l'échelle 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.

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. Il faut leur permettre de mieux cibler les actions porteuses et leur donner les moyens de les déployer. Ceci permettra une adhésion et un déploiement collés à la réalité et au vécu des régions.

Spécificité des régions

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 d'immigrants installés à Montréal vers les régions.

Cela dit, nous croyons que l'attraction d'immigrants 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 Ministère devrait conserver le soutien au recrutement à l'international comme priorité d'action tout en continuant de valoriser les opportunités d'emploi en région auprès des immigrants installés à Montréal. Il faut donc continuer à déployer des efforts de 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 emplois sur tous les fronts (local, métropole et international) puisque 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.

De plus, 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 tels que *Québec en tête* donnent aux régions un atout supplémentaire. On ne peut nier l'importance d'un outil régional et d'une image commune afin d'attirer des immigrants établis à Montréal et à l'international à partir d'informations véridiques, validées et connectées à l'offre de service régionale. La responsabilité à ce niveau revient spécifiquement aux régions, mais nous souhaiterions que ces outils de référencement soient davantage promus à travers les communications du Ministère.

La région de la Capitale-Nationale a eu la chance de bénéficier de la campagne *#1000raisons* initié par le ministre Sam Hamad, ministre responsable de la Capitale-Nationale, dont l'objectif principal vise à attirer dans la région des Québécois et subsidiairement des travailleurs francophones installés à l'extérieur de la province ou du pays et à encourager le démarrage de nouvelles entreprises dans la région. Ce projet a permis l'analyse, la compilation et la promotion des facteurs d'attractivité de notre région.

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 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 soutenir des initiatives régionales permettant de compléter ou de bonifier la chaîne de services en intégration sociale et économique des immigrants en région.

Finalement, dans le cadre de la déclaration d'intérêt, le Ministère devra s'assurer que l'ensemble des profils en demande soit représenté et notamment les profils avec des compétences techniques et professionnelles souvent nécessaires en région. La banque de candidat doit pouvoir refléter les besoins et les spécificités de l'ensemble de la province. Les milieux ruraux se distinguent également versus les milieux urbains. Cette analyse régionale doit être au cœur des préoccupations du Ministère et de ses partenaires.

Résumé de l'enjeu 1

- 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.
- 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.
- Le soutien à la francisation des travailleurs étrangers temporaires et plus particulièrement des conjoints accompagnant ces derniers est un enjeu régional.
- Soutenir des initiatives de corecrutement permettant des passerelles vers l'emploi.
- Continuer à miser sur le 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.
- Les acteurs de proximité doivent pouvoir bénéficier d'outils ou de leviers financiers afin de mieux cibler les actions porteuses permettant ainsi une adhésion et un déploiement collés à la réalité et au vécu des régions.
- Dans le cadre de la déclaration d'intérêt, le Ministère devra s'assurer que l'ensemble des profils en demande soit représenté et notamment les profils avec des compétences techniques et professionnelles souvent nécessaires en région.

Enjeu 2 – La déclaration d'intérêt et le permis de travail temporaire

L'importance d'accompagner la PME

À titre de partenaire du Ministère 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 de travail temporaire afin de répondre aux besoins pressants des employeurs lorsque le marché du travail local ne permet pas de les combler. 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 estimons que la réflexion engagée par le Ministère permettra sans doute d'alléger les processus et d'accélérer les délais de traitement. Cela dit, nous croyons que l'allègement des processus passe également par une meilleure compréhension de ceux-ci par les entreprises. Afin de répondre aux besoins grandissants d'accompagnement exprimés par des derniers, l'Agence a mis en place un programme structuré d'aide et de formation. Ce programme, unique au Québec, est déployé grâce à l'appui de la direction régionale d'Emploi-Québec. L'accompagnement des entreprises est offert par des conseillers en immigration et formateurs agréés et soutenu par les professionnels de Québec International. L'implication du Ministère afin d'assurer une meilleure compréhension des processus est appréciée et nécessaire. Nous estimons qu'elle devrait s'accroître par des présentations plus fréquentes des professionnels du Ministère directement en région selon les besoins d'information exprimés par les entreprises. De plus, 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.

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 d'appuyer et d'encadrer les entreprises. Un petit-déjeuner d'information démarre le processus et est suivi d'une formation 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. 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 de *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.

La déclaration d'intérêt

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 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 avait 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 et que nous estimons à moins de quatre mois. 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 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. Nous proposons que le CAQ émis puisse aussi avoir l'option de l'offre d'emploi permanente et non pas faire l'objet d'une procédure à part. Qu'il y ait un formulaire unique comme c'est le cas de l'Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) lorsqu'elle sert à déposer la demande pour le permis de travail et la demande pour le programme fédéral *Entrée Express*.

Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)

Dans le cadre du PTET, l'employeur a l'obligation de s'assurer que son poste ne peut être comblé localement et pouvoir en faire la démonstration. 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.

Nous sommes actuellement préoccupés de certains effets de la récente réforme du PTET. Même si la région a un taux de chômage inférieur à 6 % et que le salaire médian, dans une large majorité des postes en rareté, est supérieur à 20 \$, nous avons quand même beaucoup d'inquiétudes sur son application au Québec et recommanderions les points suivants :

- Dans les régions à faible taux de chômage, un assouplissement dans l'application de la règle stipulant qu'un employeur ne peut avoir plus de 10 % d'employés en statut de travailleur étranger temporaire (TET) serait nécessaire. Lorsque le secteur d'emploi est fortement reconnu en pénurie, il serait souhaitable d'envisager un assouplissement de cette règle et pas uniquement pour le secteur agricole qui a déjà été identifié.
- La liste des professions identifiées par Emploi-Québec et qui bénéficient d'un traitement simplifié devrait mieux refléter certaines réalités régionales et devrait également tenir compte des perspectives d'emploi pour ces professions à moyen terme. Nous estimons que le Québec a tout intérêt à élargir cette liste de professions admissibles au traitement simplifié au Québec afin de mieux répondre aux besoins des entreprises.
- Nous suggérons que la liste de professions admissibles au traitement simplifié au Québec fasse l'objet d'une consultation auprès des acteurs économiques locaux avant tout changement afin de s'assurer de l'adéquation avec la réalité locale. La réforme a entraîné qu'il n'y a plus de distinction entre profession spécialisée ou pas. Cette liste devrait également inclure des professions peu spécialisées (opérateurs, chauffeurs poids lourds, etc.) et ceci en fonction des besoins par région. La limitation à quatre ans de permis de travail dans ce type de classe d'emploi est un véritable obstacle pour l'employeur.
- Lors de l'annonce de la plus récente réforme du PTET, le gouvernement fédéral a mentionné que l'information sur le marché du travail serait 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 Statistique Canada. Quels sont les moyens déployés à cet effet pour mieux représenter les conditions salariales en présence dans la RMR de Québec?

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. D'autant plus 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 soutenir 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. À noter que cet accompagnement vise également les détenteurs de PVT et de permis postdiplôme et favorise leur rétention.

En 2015, 141 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 un permis temporaire dans leur processus d'intégration.

Nous recommandons au Ministère et ses partenaires de valoriser et de reconnaître les services existants et de les rendre accessibles, en partie ou en totalité, aux clientèles détentrices d'un permis de travail temporaire. Généralement, la majorité des organismes serait 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 étaient mieux cernés.

Prospection des profils recherchés

Nous reconnaissons les efforts déployés par le MIDI au cours des dernières années afin que les exigences de la grille de sélection répondent mieux aux besoins du marché du travail. Toutefois, force est de constater que le Ministère rejoint difficilement les candidats de niveau professionnel (DEP) et technique (DEC) 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.

Résumé de l'enjeu 2

- L'allégement des processus passe par une meilleure compréhension de ceux-ci. Nous avons mis en place un programme structuré d'aide et de formation aux entreprises. L'implication du Ministère est appréciée et nécessaire et devrait s'accroître.
- La déclaration d'intérêt devra permettre à un employeur de demeurer maître d'œuvre de son processus de dotation et du choix de son candidat.
- Il serait souhaitable que l'employeur puisse bénéficier de la priorité de traitement même si l'individu qu'il a ciblé n'est pas dans la banque.
- Nous proposons que les candidats retenus par les employeurs et qui accèderont 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.
- Nous sommes préoccupés de certains effets de la récente réforme du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).
- 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. Ce projet est très porteur et pourrait s'étendre ailleurs ou même élargir son offre de service.
- L'approche prospective des candidats doit être modulée en conséquence puisqu'on ne rejoint pas les candidats de niveau professionnel ou technique de la même façon que les universitaires.

Enjeu 3 – La résidence permanente

Valorisation du programme de l'expérience québécoise (PEQ)

Nous estimons que la mise en place du PEQ est un avantage concurrentiel pour la province et permet une rétention accrue de travailleurs stratégiques. Nous croyons qu'il faut accroître la promotion de ce programme auprès des étudiants étrangers et travailleurs temporaires. Ces individus sont déjà sensibilisés au Québec, y sont installés depuis quelque temps, et représentent une clientèle ouverte à un établissement durable.

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 ont les meilleurs liens avec les travailleurs temporaires établis sur leur territoire.

Le niveau de français exigé

Dans le cadre du 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).

Accessibilité du PEQ pour les travailleurs peu spécialisés et pour les entrepreneurs immigrants

Dans les régions à faible taux de chômage, certains travailleurs peu spécialisés pourront avoir accès à un permis temporaire de travail, mais dans une limite de 4 ans. En principe, ces travailleurs qui auront eu accès à un permis de travail et qui auront participé activement à la prospérité économique de leur employeur et de leur région ne pourront accéder au PEQ et bifurquer vers la résidence permanente. Nous suggérons qu'une catégorie supplémentaire soit ajoutée au PEQ afin d'inclure cette catégorie de travailleur. Nous comprenons que des critères supplémentaires ou une période plus grande qu'un an pourront être exigés avant d'émettre le CSQ dans ces cas précis.

Actuellement, un immigrant-entrepreneur voulant déployer son projet d'affaires au Québec ou désirant acquérir une entreprise d'ici, peut accélérer sa venue en faisant une demande de permis de travail temporaire soit, dans certains cas, grâce à une dispense d'EIMT/CAQ ou à titre de propriétaire-exploitant. Malheureusement, la loi prévoyait que son dossier soit alors analysé comme celui d'un travailleur qualifié relié au type d'entreprise. Nous sommes heureux de voir que le projet de loi prévoit des changements à ce niveau et que l'analyse se fera maintenant sur des critères reliés à la capacité de gestion et à la valeur du projet d'affaires. Nous sommes également soulagés de constater que le projet de loi maintient la possibilité pour l'entrepreneur de pouvoir obtenir un permis temporaire. Nous espérons, toutefois, que sera confirmée la possibilité pour l'entrepreneur d'avoir également accès au PEQ afin de bifurquer le plus rapidement possible sur un statut permanent. Nous suggérons donc également d'inclure cette catégorie de propriétaires d'entreprise au PEQ. L'obtention du CSQ peut devenir un enjeu majeur pour les entrepreneurs. À titre d'exemple, plusieurs institutions bancaires privilégient les gens d'affaires qui ont déjà leur CSQ lors des demandes de financement au détriment de ceux qui sont en statut temporaire (sans CSQ).

Résumé de l'enjeu 3

- 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.
- Le Ministère doit tout mettre en œuvre pour favoriser l'accession au Certificat de sélection du Québec (CSQ). Dans le cadre spécifique du PEQ, nous croyons que le seuil de français exigé devrait être revu à la baisse.
- Nous suggérons d'inclure deux catégories supplémentaires au PEQ : les travailleurs peu spécialisés et les entrepreneurs. Nous comprenons que les critères d'admissibilité peuvent être modulés pour ces nouvelles clientèles.

Enjeu 4 – La reconnaissance des diplômes et l’accessibilité aux professions réglementées

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 et formations reconnues qui permettent donc de statuer rapidement sur la reconnaissance des acquis et des diplômes et de s’assurer de rendre accessible cette information. Les processus d’accession à une profession doivent être disponibles en ligne pour permettre à un candidat à l’étranger d’entreprendre ses démarches tout en enclenchant son processus d’immigration.

Nous suggérons la mise en ligne d’un tableau comparatif des diplômes par pays à l’intention des employeurs. Cela les aiderait dans leurs processus de dotation et permettrait de mieux valoriser les compétences des candidats formés à l’étranger. Cela assurerait une meilleure autonomie des employeurs 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. À cet égard, nous tenons à mentionner que plusieurs entreprises nous ont dit être préoccupées par ces délais de traitement.

Résumé de l’enjeu 4

- Il faut poursuivre les efforts afin de faciliter et d’accélérer l’accès à certaines professions réglementées.
- La mise en ligne d’un tableau comparatif des diplômes par pays à l’intention des employeurs aiderait ces derniers dans leurs processus de dotation.
- Améliorer les délais de traitement pour l’obtention de *l’Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*.

Enjeu 5 – L’immigrant entrepreneur

Dans la région de la Capitale-Nationale, un projet pilote a été initialement mis en place pour l’encadrement des immigrants entrepreneurs et immigrants investisseurs par Québec International et le CLD de Québec. Ce projet que Québec International continue de soutenir a permis l’implantation de neuf entrepreneurs et quinze autres sont actuellement en processus d’accompagnement. Nous désirons 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, le réseau de contacts 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 pas 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 à l’entrepreneur (continuum de services clair et fluide) afin d’augmenter les chances de succès à long terme. L’expérience nous démontre que le succès, afin de les attirer dans nos régions, passe par un accompagnement adapté et un accueil orienté vers la réalité vécue par un entrepreneur immigrant.

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. Des organisations locales de développement économique ou de soutien en entrepreneuriat devraient être interpellées pour réaliser l’analyse économique relative au projet proposé.

Québec International a inauguré conjointement avec la Ville de Québec, un nouvel incubateur-accelérateur technologique en février 2015. Dans la dernière année, LE CAMP a permis d’accueillir plus de 15 startups, dont 3 de l’étranger, et plus de 140 entreprises ont été accompagnées dans leur projet. Québec International fait également partie du réseau canadien des incubateurs-accelérateurs et des ententes de collaboration ont été signées avec 5 accélérateurs américains (Boston, New York et trois en Californie) et une est en cours avec un accélérateur français. Ces ententes permettent l’accueil de startups américaines et françaises en résidence au CAMP et leur rendent accessibles nos programmes d’incubation et d’accélération. Nos entreprises peuvent également bénéficier de soutien dans un de ces incubateurs étrangers. Ce modèle de collaboration nous permet d’offrir aux entrepreneurs étrangers un modèle d’accompagnement clés en main qui a fait ses preuves et qui génère beaucoup d’intérêt auprès de nos partenaires internationaux.

Résumé de l'enjeu 5

- Développer une meilleure synergie avec les chargés de promotion du MIDI permettant ainsi que les offres d'accompagnement régionales en entrepreneuriat international puissent être valorisées auprès des entrepreneurs immigrants.
- Permettre l'accessibilité au PEQ à l'entrepreneur immigrant.
- L'analyse économique d'un projet d'affaires de l'entrepreneur immigrant devrait être réalisée dans la région d'accueil par une organisation ayant l'expertise locale.

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 : travailleurs, entrepreneurs et investisseurs. 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 leur capacité à innover et à développer leur expertise sur des marchés étrangers.