



15 août, 2025

# Mémoire – Consultation publique sur la planification pluriannuelle de l’immigration du Québec pour la période 2026-2029

---

## Introduction

Dans le cadre de la consultation publique du ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration (MIFI) sur les niveaux et la composition de l’immigration au Québec pour la période 2026-2029, le présent mémoire souhaite contribuer à l’atteinte des objectifs gouvernementaux, notamment en matière de réponse aux besoins de main-d’œuvre, de régionalisation et d’intégration des personnes déjà établies au Québec.

Tout en tenant compte des cibles proposées pour l’immigration temporaire et permanente, ce mémoire met en lumière deux enjeux stratégiques :

- 1. La formation professionnelle**, un maillon essentiel dans le développement d’une main-d’œuvre qualifiée, bilingue et intégrée en région ; et
- 2. Le recrutement de personnel scolaire à l’étranger**, un levier indispensable pour maintenir la qualité et l’accessibilité des services éducatifs.

Ces deux volets, bien que distincts, poursuivent un objectif commun: assurer que les politiques d’immigration appuient efficacement le développement économique, social et linguistique du Québec, tout en répondant aux réalités et des besoins spécifiques du réseau scolaire anglophone.

Chacun de ces enjeux est accompagné de recommandations ciblées, visant à orienter les décisions gouvernementales vers des mesures concrètes et stratégiques.

## **Section 1: La formation professionnelle et le rôle stratégique du réseau anglophone**

---

### **1.1 Un maillon essentiel entre la formation et l'emploi**

La formation professionnelle (FP) occupe une place centrale dans le système éducatif québécois. Complémentaire aux parcours collégiaux et universitaires, elle se distingue par son orientation pratique, ses programmes courts (souvent entre 240 et 1800 heures) et sa capacité à préparer rapidement une main-d'œuvre prête à l'emploi.

Offerte principalement par le réseau scolaire public, la FP du réseau anglophone est disponible dans plus de 25 centres répartis sur tout le territoire et couvre plus de 120 parcours de formation dans 21 secteurs allant de la santé et de la construction à la métallurgie, au manufacturier et aux services. Ces formations sont constamment mises à jour en collaboration avec les milieux de travail, garantissant une adéquation directe entre les compétences enseignées et les besoins des employeurs.

### **1.2. Un outil direct contre les pénuries de main-d'œuvre**

Les données gouvernementales les plus récentes révèlent qu'un important déficit de main-d'œuvre perdure dans de nombreux métiers spécialisés. Cela inclut des métiers vitaux tels que ceux dans la construction, les technologies de l'information, la santé, et l'aérospatiale. Sans diplômés en FP, ces secteurs clés se retrouvent freinés, voire paralysés. La FP permet donc non seulement de former rapidement, mais aussi de soutenir la vitalité économique des régions et la résilience du marché du travail du Québec.

### **1.3. L'apport déterminant des étudiants internationaux**

Les étudiants internationaux jouent un rôle crucial dans la stabilité et le développement de l'offre en formation professionnelle. Ils complètent les cohortes, permettant le maintien de programmes qui, sans eux, seraient annulés. Leur participation favorise également la vitalité des régions en soutenant les centres situés hors des grands centres et en dynamisant l'économie locale.

Le démarrage régulier des cohortes contribue aussi à la rétention d'enseignants spécialisés, souvent détenteurs de compétences techniques rares. Cependant, les récentes restrictions fédérales et provinciales sur l'admission des étudiants étrangers ont déjà provoqué une baisse significative des inscriptions dans le réseau anglophone, accentuant le risque de fermeture de programmes et l'excédent d'enseignants, particulièrement dans les centres de petite taille.

#### 1.4. Les enjeux spécifiques pour le réseau anglophone

Les centres de formation professionnelle anglophones sont particulièrement vulnérables, car ils desservent une population plus restreinte et dépendent fortement des inscriptions internationales pour maintenir une offre diversifiée. Cette dynamique est essentielle non seulement pour préserver des programmes variés, mais aussi pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée dans des secteurs bilingues tels que l'exportation, l'aviation ou le commerce interprovincial.

Dans le réseau anglophone, l'enseignement se fait à la fois en anglais et en français, offrant ainsi aux élèves l'occasion de se franciser tout en évoluant dans un milieu qui valorise pleinement le bilinguisme. Une approche bilingue ne s'oppose pas à la promotion du français au Québec.

Les procédures administratives québécoises plus lourdes, notamment la CAQ et la coordination d'admissibilité au PTPD, sont souvent perçues comme lourdes, détournant de nombreux candidats vers d'autres provinces où les parcours sont plus rapides et clairs. Enfin, l'intégration d'étudiants internationaux contribue à la régionalisation: dans plusieurs centres anglophones situés hors des grands centres, leur présence permet de combler des besoins critiques en main-d'œuvre et de soutenir l'économie locale.

#### 1.5. Pourquoi intégrer pleinement la FP dans la planification de l'immigration

La formation professionnelle répond directement aux besoins prioritaires de l'économie québécoise, en formant des diplômés dans des métiers stratégiques, immédiatement opérationnels. Elle soutient également les objectifs d'immigration économique, puisque les étudiants internationaux, déjà francisés et intégrés, représentent une main-d'œuvre idéale pour rester durablement au Québec. Un accès équilibré à la FP francophone et anglophone contribue à protéger et favoriser ainsi une société inclusive et compétitive tant sur le plan local qu'international.

#### 1.6. Recommandations de l'ACSAQ pour la formation professionnelle

- Inclure systématiquement les commissions scolaires anglophones dans toutes les missions futures de recrutement international** à l'étranger afin d'assurer une représentation équitable, d'optimiser le maintien et développer des programmes de la formation professionnelle.
- Assouplir les critères d'admission** pour tous les programmes menant à des métiers en pénurie, y compris les DEP de moins de 900 heures, pour maximiser l'accès à une main-d'œuvre qualifiée.

3. **Maintenir et élargir les passerelles** vers la résidence permanente pour les diplômés de FP, en valorisant leur expérience pratique et leur intégration professionnelle au Québec.
4. **Ajuster les quotas d'admission** selon les besoins régionaux et la capacité réelle des établissements, afin de répondre de manière ciblée aux enjeux locaux et sectoriels.
5. **Simplifier et accélérer les procédures administratives** (CAQ, délais, conditions PTPD) pour rendre le Québec plus concurrentiel et attirer davantage de candidats internationaux.
6. **Mettre en place un suivi statistique** régulier sur la contribution des centres de formation professionnelle anglophones à la régionalisation, à l'emploi et au développement de l'économie, afin d'orienter les décisions stratégiques et les politiques publiques.

## Section 2: Recruitment international de personnel scolaire

---

### 2.1 Portrait de la situation actuelle

Le Québec fait toujours face à d'importantes pénuries de personnel scolaire, notamment parmi les enseignants de français langue seconde (FLS) et les professionnels tels que les psychologues scolaires. Ces besoins se font ressentir autant dans les commissions scolaires anglophones que les centres de services scolaires, particulièrement dans les régions éloignées des grands centres urbains. Le recrutement international est donc indispensable pour combler rapidement ces lacunes, assurer la qualité et l'accessibilité des programmes scolaires, et garantir un encadrement qualifié des élèves.

### 2.2 Impacte du moratoire sur le recrutement international

Le moratoire sur le recrutement international, en novembre 2024, a montré que la flexibilité et la rapidité des procédures de recrutement sont essentielles pour répondre aux besoins urgents du réseau scolaire. Malgré certaines stratégies provinciales visant le recrutement et la rétention des enseignants internationaux de FLS, mais elles demeurent insuffisantes pour combler les postes critiques.

Nous avons dû annuler notre participation à des salons de l'emploi, ce qui auraient permis de créer de nouvelles opportunités pour des professionnels qualifiés répondant aux exigences des Ordres professionnels du Québec.

Chaque mois de retard, dans le recrutement international, fragilise nos partenariats existants et pousse ces professionnels à se tourner vers d'autres provinces ou pays, compromettant ainsi notre capacité à pourvoir rapidement les postes essentiels du réseau éducatif québécois.

## **2.3 Recommandations de l'ACSAQ pour le recrutement à l'étranger**

**1. Inclure les commissions scolaires anglophones dans les missions de recrutement international**, en ciblant particulièrement les régions et les établissements confrontés à des pénuries critiques d'enseignants et de psychologues scolaires.

**2. Assouplir les critères d'admission et simplifier les procédures administratives** pour les candidats internationaux, incluant:

- a) La reconnaissance accélérée des diplômes et expériences professionnelles;
- b) Des permis de travail temporaires et renouvelables adaptés aux besoins scolaires;
- c) Des cours de francisation en parallèle, au besoin, permettant une intégration rapide et efficace dans le marché du travail.

**3. Développer des programmes de recrutement ciblés** pour les postes critiques, notamment les enseignants de français langue seconde et les psychologues scolaires, avec des incitatifs tels que la relocalisation, la reconnaissance des qualifications et un accompagnement complet à l'arrivée.

**4. Maintenir et élargir les passerelles vers la résidence permanente** pour renforcer la rétention à long terme et la stabilité du personnel scolaire.

**5. Offrir un accompagnement complet à l'intégration et à la rétention**, incluant:

- a) soutien à l'arrivée (logistique, hébergement, démarches administratives, soutien familial) ;
- b) mentorat et développement professionnel continu (TECFÉE, gestion de classe, préparation aux entrevues) ;
- c) intégration communautaire et culturelle pour favoriser une adaptation durable.

**6. Mettre en place un suivi et une évaluation systématiques** des recrutements internationaux, afin de mesurer leur contribution aux besoins régionaux et à la stabilisation des effectifs.

**7. Assurer une planification proactive annuelle** avec les commissions scolaires et les centres de services scolaires, en coordonnant les missions de recrutement, élaboration des contrats et les besoins futurs en personnel pour prévenir les pénuries.

## Conclusion

Le Québec doit s'appuyer sur deux leviers essentiels pour relever ses défis de main-d'œuvre et soutenir son développement économique et éducatif: le recrutement international pour la formation professionnelle et pour le personnel scolaire qualifié. Le réseau anglophone de centres de formation professionnelle constitue un atout stratégique en formant des travailleurs bilingues, en comblant des besoins dans des secteurs prioritaires et en soutenant la vitalité des régions. Parallèlement, notre projet de recrutement international de personnel éducatif qualifié, notamment des enseignants et des psychologues scolaires, est indispensable pour répondre aux pénuries persistantes et assurer la qualité des programmes scolaires et répondre aux besoins criants des élèves.

Un assouplissement ciblé des règles d'immigration, combiné à un accompagnement complet des candidats et à des procédures adaptées aux réalités locales, permettrait de renforcer l'économie, d'assurer l'excellence et l'équité du système éducatif, et de garantir une contribution durable à la société québécoise.