



Document synthèse

**Consultation publique sur la planification
pluriannuelle de l'immigration pour la période
2012-2015**

20 mai 2011

1) Recrutement à l'international et les missions de recrutement

Considérant que les entreprises et les institutions sont susceptibles de recourir davantage au recrutement international pour combler leurs besoins de main-d'œuvre;

- **Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) consacre plus de ressources à ce type d'activités et en améliore l'efficacité en confiant la responsabilité de celles-ci à une seule unité administrative.**

Cette recommandation vise à répondre aux orientations suivantes :

- Porter progressivement à 50 % la proportion des requérants principaux de la catégorie des travailleurs qualifiés détenant une formation dans des champs de compétence correspondant à des besoins exprimés sur le marché du travail.
- Rééquilibrer progressivement la proportion que représente chacun des grands bassins géographiques de provenance de l'immigration pour qu'en 2015 cette proportion soit limitée à un maximum de 30 % pour chacun de ces bassins.
- Maintenir annuellement à un minimum de 65 % la part de l'immigration économique dans l'ensemble des admissions.

2) Volet attraction de talents

Considérant que les jeunes travailleurs qualifiés ont de plus en plus tendance à se concentrer au sein des grandes métropoles et que celles-ci commencent à se doter de moyens structurés pour les attirer;

Considérant le résultat de travaux faits par Montréal International (MI);

Considérant que MI a déposé un projet au Conseil emploi métropole qui va permettre de poursuivre jusqu'en 2012 le travail amorcé, consolider les expériences et développer un cadre de référence;

Considérant que la Communauté métropolitaine de Montréal entend se doter en 2011 d'un plan directeur visant l'attraction et l'accueil de talents stratégiques;

- **Que le MICC s'associe aux réflexions et aux efforts de promotion du Grand Montréal auprès des talents stratégiques et qu'il soutienne financièrement les efforts des acteurs de la région métropolitaine dans les années à venir.**

Cette recommandation vise à répondre aux orientations suivantes :

- Porter progressivement à 50 % la proportion des requérants principaux de la catégorie des travailleurs qualifiés détenant une formation dans des champs de compétence correspondant à des besoins exprimés sur le marché du travail.
- Maintenir majoritaire la proportion de personnes connaissant le français dans l'ensemble des admissions.
- Augmenter le niveau de connaissance du français chez les candidats de la catégorie des travailleurs qualifiés.
- Maintenir annuellement entre 65 % et 75 % la part des personnes de moins de 35 ans dans l'ensemble des admissions.
- Rééquilibrer progressivement la proportion que représente chacun des grands bassins géographiques de provenance de l'immigration pour qu'en 2015 cette proportion soit limitée à un maximum de 30 % pour chacun de ces bassins.
- Maintenir annuellement à un minimum de 65 % la part de l'immigration économique dans l'ensemble des admissions.

3) Les travailleurs temporaires

Considérant la raréfaction de main-d'œuvre au Québec pour certaines professions;

Considérant que le MICC étudie seul les demandes de Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) dans le cadre du projet pilote des professions en TIC;

- **Que le MICC mette en œuvre, le plus tôt possible, une procédure accélérée pour certaines professions, que la démonstration des efforts de recrutement par l'employeur ne soit plus nécessaire et que les demandes d'avis sur le marché du travail (AMT) chez Service Canada soient abandonnées pour les dites professions.**

Considérant que la venue d'un travailleur étranger vient combler un besoin urgent de main-d'œuvre et que cette avenue est utilisée en dernier recours;

Considérant que les délais de traitement d'une demande d'avis sur le marché du travail à Toronto sont d'environ trois (3) semaines;

- **Que le MICC entame des pourparlers avec Service Canada en vue d'obtenir une diminution des délais de traitement des demandes d'AMT, à un niveau acceptable de deux (2) à trois (3) semaines.**

Considérant que le *Placement en ligne - Volet international*, est un outil essentiel pour les employeurs québécois;

Considérant que les candidats détenteurs d'un Certificat de sélection du Québec (CSQ) peuvent recevoir une offre d'emploi bien avant l'obtention de la résidence permanente;

Considérant que la venue rapide de ces candidats au Québec est capitale;

- **Que les candidats détenteurs d'un CSQ et d'une offre d'emploi authentique d'un employeur québécois puissent se faire délivrer un permis de travail temporaire sans passer par l'AMT.**

Ces recommandations visent à répondre aux orientations suivantes :

- Porter progressivement à 50 % la proportion des requérants principaux de la catégorie des travailleurs qualifiés détenant une formation dans des champs de compétence correspondant à des besoins exprimés sur le marché du travail.
- Maintenir majoritaire la proportion de personnes connaissant le français dans l'ensemble des admissions.
- Augmenter le niveau de connaissance du français chez les candidats de la catégorie des travailleurs qualifiés.
- Maintenir annuellement entre 65 % et 75 % la part des personnes de moins de 35 ans dans l'ensemble des admissions.
- Rééquilibrer progressivement la proportion que représente chacun des grands bassins géographiques de provenance de l'immigration pour qu'en 2015 cette proportion soit limitée à un maximum de 30 % pour chacun de ces bassins.

- Maintenir annuellement à un minimum de 65 % la part de l'immigration économique dans l'ensemble des admissions.

4) Promotion de la résidence permanente auprès des travailleurs temporaires

Considérant que les travailleurs temporaires en emploi au Québec constituent un bassin d'immigration (intérieur) que nous ne pouvons négliger et qu'ils apportent une solution aux besoins de main-d'œuvre des employeurs;

- **Que le MICC poursuive les efforts de promotion de la résidence permanente auprès des travailleurs étrangers en emploi dans la région métropolitaine de Montréal. MI offre son entière collaboration afin de poursuivre cette activité.**

Cette recommandation vise à répondre aux orientations suivantes :

- Porter progressivement à 50 % la proportion des requérants principaux de la catégorie des travailleurs qualifiés détenant une formation dans des champs de compétence correspondant à des besoins exprimés sur le marché du travail.
- Maintenir majoritaire la proportion de personnes connaissant le français dans l'ensemble des admissions.
- Augmenter le niveau de connaissance du français chez les candidats de la catégorie des travailleurs qualifiés.
- Maintenir annuellement entre 65 % et 75 % la part des personnes de moins de 35 ans dans l'ensemble des admissions.
- Maintenir annuellement à un minimum de 65 % la part de l'immigration économique dans l'ensemble des admissions.
- Viser une stabilisation relative du volume des admissions pendant la période 2012-2015, de manière à ce qu'en fin de période, soit en 2015, la moyenne annuelle des admissions s'établisse à 50 000 personnes.



Mémoire de Montréal International

**Consultation publique sur la planification
pluriannuelle de l'immigration pour la période
2012-2015**

20 mai 2011

Table des matières

Introduction.....	3
1. Besoins de main-d'œuvre à court terme.....	5
Liste des professions en lien avec la haute technologie et offrant des perspectives d'emploi favorables d'ici 2014 dans la RMR.....	6
1.1 Recrutement international.....	7
1.2 Missions de recrutement à l'étranger.....	7
2. Volet Attraction de talents.....	9
2.1 Course à l'attraction de talents : le Québec et sa métropole doivent en faire partie.....	9
2.2 Recrutement versus attraction de talents.....	10
2.3 Talents stratégiques à cibler pour le Grand Montréal.....	11
3. Travailleurs temporaires.....	13
3.1 Effets sur le marché du travail - efforts de recrutement.....	14
3.2 Délais des demandes d'avis sur le marché du travail.....	15
3.3 Candidats sélectionnés par le Québec à l'étranger.....	15
4. Promotion de la résidence permanente auprès des travailleurs temporaires.....	18
5. Étudiants internationaux.....	20

Introduction

Montréal International (MI) est un partenariat public-privé qui a pour mission de contribuer au développement économique du Montréal métropolitain et d'accroître son rayonnement international. Ses mandats sont l'attraction, la rétention et l'expansion d'investissements étrangers et d'organisations internationales, l'attraction, l'accueil et la rétention de travailleurs stratégiques étrangers ainsi que la promotion internationale des atouts du Grand Montréal. MI est financé par le secteur privé, la Communauté métropolitaine de Montréal, la Ville de Montréal et les gouvernements du Québec et du Canada.

MI célèbre en 2011 ses 15 années d'existence, 15 années au cours desquelles l'organisme s'est voué au service du développement économique du Grand Montréal.

Depuis 1996, MI a contribué à attirer plus de 500 projets d'investissements étrangers, totalisant plus de huit (8) milliards de dollars et 45 000 emplois dans la région. Pendant cette même période, les efforts de MI ont aussi permis l'installation dans la métropole de 34 organisations internationales dont l'Institut de statistique de l'UNESCO, l'Agence mondiale anti-dopage, les membres de l'*International Design Alliance*, et bien d'autres.

L'apport de MI au renforcement du bassin de main-d'œuvre qualifiée de la région métropolitaine est également considérable : MI a facilité l'établissement de près de 5 500 travailleurs étrangers stratégiques et aidé plus de 1 000 entreprises dans le cadre de leurs actions de recrutement international.

Les mandats de la Direction de la mobilité internationale sont les suivants :

- Informer les entreprises, institutions et organisations internationales et les aider dans les procédures d'obtention des documents d'immigration pour leurs travailleurs étrangers qualifiés (visas d'entrée, permis de travail, prolongation de séjour, permis d'études, etc.) ;
- Informer ces travailleurs sur les avantages de la résidence permanente ;
- Soutenir les conjoints de ces travailleurs grâce à un service de consultation personnalisée visant à favoriser une meilleure intégration professionnelle.

En 2007, MI avait soumis un mémoire lors de la consultation sur la planification de l'immigration. Monsieur Pierre Brunet, président du conseil d'administration de MI avait alors présenté nos recommandations.

MI souhaite saluer la mise en œuvre des initiatives, des programmes et des diverses mesures recommandées dans ce mémoire. Quatre (4) années se sont écoulées depuis cette dernière consultation et aujourd'hui on compte plusieurs réalisations concrètes : les entreprises participent à des missions de recrutement, le Programme d'expérience québécoise (PEQ) est en cours, une campagne de promotion de la résidence permanente auprès des travailleurs temporaires a été lancée et le Québec a déjà conclu plus de soixante (60) accords avec la France sur la mobilité de la main-d'œuvre.

Beaucoup de travail a été réalisé durant ces quatre (4) dernières années, il faut maintenant poursuivre sur cette lancée et faire de notre immigration un levier de développement économique important et incontournable.

1. Besoins de main-d'œuvre à court terme

Dans certains secteurs, des entreprises éprouvent des difficultés de plus en plus grandes à combler leurs besoins de main-d'œuvre, particulièrement dans les emplois reliés au domaine des technologies de l'information et des communications (TIC). Selon les estimations préliminaires des principaux regroupements dans ce secteur (TechnoMontréal et TechnoCompétences), le déficit de main-d'œuvre dans le Grand Montréal se chiffrerait à 25 000 travailleurs au cours des 5 prochaines années (5 000 par année).

Par ailleurs, selon les plus récentes données d'Emploi-Québec, près de 20 % des professions (103 sur 520) dans la région métropolitaine de Montréal offrent des perspectives d'emploi favorables ou très favorables d'ici 2014. Ces perspectives professionnelles, qui prennent en considération le taux de demande de main-d'œuvre prévue et le taux de chômage au sein de chaque profession, signifient que les possibilités d'intégration au marché du travail seront bonnes ou très bonnes.

De ces 103 professions aux perspectives intéressantes, 16 sont en lien direct avec les secteurs de haute technologie (voir tableau ci-dessous), lesquels sont ciblés de façon particulière par MI dans le cadre de ses activités et stratégies.

Or, selon les données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec compilées par MI, le Grand Montréal a connu, entre 2004 et 2009, une stagnation du nombre de diplômes universitaires décernés annuellement dans le cadre des programmes en lien direct ou connexes à la haute technologie. Les diplômes d'études collégiales, dans les programmes de formation technique en lien avec la haute technologie, accusent ces dernières années une baisse annuelle moyenne d'environ 9 %.

La situation est encore plus inquiétante lorsque l'on observe l'évolution des diplômes au sein des programmes uniquement reliés au secteur des TIC, lequel englobe 10 des 16 professions citées précédemment. Au cours des dernières années, les diplômes d'études collégiales en formation technique et les diplômes universitaires ont respectivement diminué en moyenne dans le Grand Montréal de 14 % et de 8 % par année.

En somme, alors que certaines professions en lien avec la haute technologie présentent des perspectives d'emploi favorables au cours des prochaines années dans le Grand Montréal, l'évolution du nombre de diplômes collégiaux et universitaires décernés au

sein des programmes permettant d'accéder à ces professions est, quant à elle, moins favorable.

Bref, pour ces professions, il semble exister un écart des tendances entre l'offre de travail issue des milieux collégial et universitaire et la demande prévue de travailleurs. La relève étudiante ne serait ainsi pas suffisante pour combler les postes disponibles au sein de ces professions.

Liste des professions en lien avec la haute technologie et offrant des perspectives
d'emploi favorables d'ici 2014 dans la RMR

Directeurs/directrices des services de génie
Gestionnaires de systèmes informatiques
Ingénieurs civils/ingénieures civiles
Ingénieurs/ingénieures en aérospatiale
Ingénieurs informaticiens/ingénieures informaticiennes (sauf ingénieurs/ingénieures en logiciel)
Mathématiciens/mathématiciennes, statisticiens/statisticiennes et actuaire
Analystes et consultants/consultantes en informatique
Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données
Ingénieurs/ingénieures en logiciel
Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs
Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web
Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil
Opérateurs/opératrices en informatique, opérateurs/opératrices réseau et techniciens/techniciennes Web
Agents/agentes de soutien aux utilisateurs
Évaluateurs/évaluatrices de logiciels et de systèmes informatiques
Techniciens/techniciennes de laboratoire médical

Ces besoins de main-d'œuvre sont en quelque sorte confirmés par les entreprises participant aux missions de recrutement à l'étranger. Ainsi, dans le cadre de la mission *Journées Québec* organisée par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) du Québec en mai 2011, à Paris et Toulouse, onze entreprises du Grand Montréal ont offert plus de 300 postes dans les professions reliées à l'informatique et à l'aérospatiale, et qui se retrouvent toutes dans le tableau de la page précédente.

1.1 Recrutement international

Tout d'abord, rappelons que, pour être autorisé à recruter un ressortissant étranger, l'employeur doit se soumettre à une procédure administrative réglementée par Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada (RHDC) et le MICC, en vertu de laquelle il doit :

- prouver qu'il a fait des efforts raisonnables pour embaucher ou former de la main-d'œuvre locale pour pourvoir cet emploi.
- offrir un emploi qui respecte les obligations légales et réglementaires – absence de conflit de travail, accord écrit du syndicat, le cas échéant, permis d'exercice en règle, si nécessaire;
- offrir au travailleur étranger des conditions de travail concurrentielles et équivalentes à celles offertes pour un emploi similaire dans ce secteur d'activité.

Dans ces conditions, le recrutement international ne devrait pas avoir d'impact négatif sur le taux de chômage des immigrants, ni d'ailleurs sur celui de la population en général.

Par définition, le travailleur temporaire possède un emploi, condition *sine qua non* pour détenir un permis de travail. C'est certainement la meilleure adéquation possible avec le marché du travail. Il est donc intéressant pour la région métropolitaine de vouloir non seulement faciliter leur recrutement à l'étranger, mais également retenir ces travailleurs qui contribuent au développement de certaines entreprises ou institutions.

1.2 Missions de recrutement à l'étranger

Le recrutement international est une réalité récente pour la très grande majorité des entreprises et l'aide que le gouvernement du Québec peut leur apporter en cette matière est également nouvelle et encore peu développée.

C'est en 2008 que le MICC et Emploi-Québec, avec la collaboration de partenaires publics français, ont mis sur pied la première mission de recrutement, connue aujourd'hui sous le vocable les *Journées Québec* en France. De son côté, l'ambassade du Canada à Paris organise depuis quelques années le forum d'emploi *Destination Canada* qui se tient à Paris et à Bruxelles¹.

Ces événements ont acquis une notoriété et attirent maintenant plusieurs milliers de candidats intéressés à vivre et travailler au Canada et particulièrement au Québec. MI a participé à certains d'entre eux en 2010 et tout récemment aux *Journées Québec*.

Avec le soutien du Conseil emploi métropole, MI envisage d'organiser des activités de recrutement sur d'autres territoires :

- **Londres**; pour la forte communauté française qui s'y trouve. Selon les chiffres fournis par l'ambassade de France à Londres, environ 250 000 Français vivent en Grande-Bretagne, dont 60 % dans le Grand Londres.
- **New York et le Nord-est des États-Unis**; où vivent environ 100 000 francophones.
- **L'Espagne**; aux prises avec un taux de chômage d'environ 20 % et une émigration en hausse.

Même si d'autres moyens de recrutement existent, les missions à l'étranger sont nécessaires car elles créent un événement que l'on peut diffuser afin d'attirer les candidats et permettre à des PME de participer à peu de frais.

À cet égard, la participation de grandes entreprises aux missions de recrutement est importante, car leur notoriété et le volume d'emplois offerts attirent les candidats qualifiés en nombre suffisant pour assurer la réussite de l'évènement et permettre aux PME d'en tirer parti.

Recommandation :

Considérant que les entreprises et les institutions sont susceptibles de recourir davantage au recrutement international pour combler leurs besoins de main-d'œuvre;

- **Que le MICC consacre plus de ressources à ce type d'activités et en améliore l'efficacité en confiant la responsabilité de celles-ci à une seule unité administrative.**

¹ L'ambassade a annoncé que dorénavant elle « limiterait la participation des employeurs québécois aux entreprises qui proposent aussi des emplois dans d'autres provinces... », ce qui revient en pratique à exclure les entreprises québécoises de cet événement canadien.

2. Volet Attraction de talents

2.1 Course à l'attraction de talents : le Québec et sa métropole doivent en faire partie

Dans le contexte de l'économie du savoir et de la mondialisation des marchés, les talents stratégiques sont de plus en plus mobiles et contribuent de façon grandissante à la prospérité économique des centres urbains. La notion de talents associée aux métropoles représente un atout de premier plan dans l'économie fondée sur le savoir et l'innovation. Dans les décisions d'investissement des entreprises de haute technologie, la présence de talents constitue habituellement le facteur de localisation le plus déterminant.

Les économistes affirment que l'agrégation géographique des talents est l'un des principaux déterminants du développement économique :

- Les tendances démontrent que les individus hautement qualifiés et éduqués, recevant de hauts salaires, sont de plus en plus concentrés dans un nombre restreint de régions métropolitaines;
- La diversité et la densité des talents stimulent l'apprentissage et la création;
- Le réseau d'une personne représente une valeur de plus en plus importante dans la capacité d'innovation d'une ville;
- Les compétences locales se mêlent aux compétences étrangères, ce qui produit une synergie créatrice de valeur.

Pour combler leurs besoins croissants en main-d'œuvre qualifiée, de plus en plus de pays dont le Canada tentent de profiter de l'accroissement des flux mondiaux de travailleurs et d'étudiants étrangers. La concurrence pour la main-d'œuvre qualifiée est aujourd'hui devenue planétaire, non seulement dans les pays comme le Canada qui font face à d'importants enjeux de relève démographique, mais aussi dans des pays comme le Brésil, la Russie, l'Inde et la Chine (BRIC) qui sont dans un cycle continu de croissance économique.

De nos jours, ces pays, ainsi que les métropoles et leurs agences de promotion de l'investissement (API), commencent à se doter de moyens structurés pour attirer et retenir ces talents stratégiques à leur tissu économique et ainsi favoriser l'innovation et la croissance des entreprises.

À partir de 2014, le Québec devrait faire face à un recul graduel de la population de 15 à 64 ans, qui se traduira par une baisse du nombre de personnes en âge de travailler. Dans certains secteurs, notamment en haute technologie, et pour certains types de

professions, des entreprises du Grand Montréal éprouvent déjà de sérieuses difficultés à combler leurs besoins de main-d'œuvre.

2.2 Recrutement versus attraction de talents

Alors que les activités de recrutement visent à combler les besoins immédiats en main-d'œuvre des employeurs, l'attraction de talents stratégiques consiste plutôt, dans une vision à plus long terme, à cibler les différents types de talents les plus stratégiques pour une région donnée et à déployer une série d'activités et d'outils promotionnels pour favoriser leur attraction sur le long terme.

Dans la littérature, les talents stratégiques sont en général associés à certains domaines: informatique, ingénierie, mathématiques, sciences de la vie, sciences physiques, éducation, formation, sciences sociales, finances, services aux entreprises, architecture, arts plastiques et arts de la scène, cinéma/télévision/radio, culture, design/mode, multimédia, santé et publicité/marketing/média. Ces domaines sont occupés par des professionnels qui présentent généralement des caractéristiques spécifiques reconnues: intensité des connaissances, capacité de créativité, complexité des compétences, niveau de rémunération supérieur, fort potentiel de croissance du domaine, impact sur la chaîne de valeur, etc.

Ces talents stratégiques sont de plus en plus mobiles et convoités par un nombre grandissant de régions, dont plusieurs, à l'instar du Grand Montréal, sont aux prises avec d'importants défis démographiques. Ces talents ont donc de plus en plus l'embaras du choix par rapport aux options et possibilités d'emploi qui s'offrent à eux.

Dans ce contexte, il n'est pas étonnant qu'une étude américaine² révèle que 64 % des jeunes personnes éduquées choisissent aujourd'hui l'agglomération urbaine avant l'opportunité d'emploi, alors que quinze ans plus tôt, 80 % de ces personnes choisissaient d'abord l'opportunité d'emploi. Pour les centres urbains comme le Grand Montréal, cela signifie qu'il est important de se positionner en tant que destination de premier choix auprès des talents stratégiques. Pour ce faire, il importe de promouvoir les différents éléments qui font du Grand Montréal un endroit unique pour vivre, travailler et s'amuser. À cet égard, les atouts liés à la qualité de vie et au coût de la vie, tels que l'accès à la propriété et à l'éducation, la sécurité publique, la diversité des activités culturelles et récréatives, ainsi que les espaces verts, sont au nombre des facteurs qui influencent de façon particulière les décisions de localisation des jeunes personnes éduquées.

² *Attracting College-Educated, Young Adults to Cities, prepared for CEOs for Cities, May 8, 2006*

2.3 Talents stratégiques à cibler pour le Grand Montréal

Afin de se doter d'un minimum de critères pour mieux définir cette notion de talents stratégiques et orienter les éventuelles activités d'attraction, Montréal International a réalisé une étude d'intelligence (de veille économique) et de balisage (benchmarking)³. À noter qu'un représentant du MICC siégeait au comité de pilotage de cette étude, qui visait à :

1. identifier différents types de talents stratégiques à cibler;
2. déterminer la capacité d'attraction du Grand Montréal auprès des talents stratégiques;
3. identifier les meilleures pratiques des organismes à vocation internationale spécialisés dans le domaine de l'attraction des talents stratégiques et voir dans quelle mesure ces pratiques peuvent s'appliquer au Grand Montréal;
4. émettre des recommandations quant aux axes et actions qui devraient être privilégiés en matière d'attraction de talents.

Dans la première phase de cette étude, neuf critères, dont la plupart s'appuyaient sur des données statistiques, ont été appliqués aux professions de la Classification nationale des professions (CNP) afin de hiérarchiser l'importance stratégique des talents pour le Grand Montréal. L'idée était d'identifier les différents types de talents cadrant avec les priorités du développement économique métropolitain et pour lesquels il est donc stratégique de faire la promotion du Grand Montréal. Ainsi, des critères tels que l'appartenance aux grappes industrielles, le niveau de rémunération et les perspectives professionnelles spécifiques à la métropole ont été pris en considération. Ces critères sous-tendent des objectifs centraux du Plan de développement économique 2010-2015 de la Communauté métropolitaine de Montréal, à savoir l'augmentation de l'impact des grappes industrielles et l'accélération de la croissance du PIB *per capita*.

Au final, les résultats du système de pointage développé dans la première phase de l'étude nous indiquent que certaines catégories de talents sont particulièrement stratégiques, soit les sciences et les affaires et finances, et que d'autres le sont également mais dans une moindre mesure, soit les arts et la culture, l'éducation, les sciences sociales et la santé.

Par ailleurs, l'étude révèle également que bon nombre de métropoles sont actives en matière d'attraction de talents. L'exercice de balisage des organismes concernés au sein de ces métropoles (troisième phase de l'étude) fait ressortir une série de meilleures pratiques, dont quelques-unes sont porteuses pour le Grand Montréal. En particulier, le

³ Étude sur l'enjeu des talents stratégiques pour le Grand Montréal, Montréal International, novembre 2010

déploiement d'une stratégie de promotion, notamment par l'utilisation du Web et surtout du Web 2.0 (médias sociaux), apparaît comme une pratique généralisée à fort potentiel. C'est la stratégie utilisée entre autres par Singapour, Dublin, Amsterdam et Philadelphie.

Recommandations :

Considérant que les jeunes travailleurs qualifiés ont de plus en plus tendance à se concentrer au sein des grandes métropoles et que celles-ci commencent à se doter de moyens structurés pour les attirer;

Considérant le résultat de travaux faits par MI;

Considérant que MI a déposé un projet au Conseil emploi métropole qui va permettre de poursuivre jusqu'en 2012 le travail amorcé, consolider les expériences et développer un cadre de référence;

Considérant que la Communauté métropolitaine de Montréal entend se doter en 2011 d'un plan directeur visant l'attraction et l'accueil de talents stratégiques;

- **Que le MICC s'associe aux réflexions et aux efforts de promotion du Grand Montréal auprès des talents stratégiques et qu'il soutienne financièrement les efforts des acteurs de la région métropolitaine dans les années à venir.**

3. Travailleurs temporaires

Au Québec, tel que mentionné précédemment, l'émission d'un permis de travail est de compétence partagée. Le consentement du Québec est requis si la réglementation fédérale le prévoit, et si la venue de ce travailleur étranger peut avoir des effets sur le marché du travail.

En pratique, l'étude de l'impact sur le marché du travail est d'abord faite par RHDCC et le MICC puis le permis de travail est émis par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC).

La venue de travailleurs étrangers par le biais de ce programme répond à un besoin de main-d'œuvre. Ce besoin de main-d'œuvre peut, dans certains cas, découler de fortes tensions sur le marché du travail pour certaines professions spécifiques. Au Québec, cette raréfaction de main-d'œuvre s'accroît d'années en années. La croissance économique, le vieillissement de la population et le départ à la retraite de certains travailleurs viennent accentuer le phénomène.

Le Québec devra se tourner, nécessairement, vers une immigration de travailleurs qualifiés. À court terme, les travailleurs temporaires qui viendront s'installer au Québec pourront combler ce besoin.

« La demande de main-d'œuvre attribuable à la croissance économique n'est pas le seul élément qui explique le nombre d'emplois à pourvoir sur le marché du travail québécois. Les besoins de main-d'œuvre résultant des départs à la retraite sont encore plus importants. Ils iront d'ailleurs en s'amplifiant au cours des prochaines années en raison du vieillissement de la main-d'œuvre. Selon les estimations d'Emploi-Québec, environ 490 000 postes seront à pourvoir à la suite des départs des travailleurs et des travailleuses qui grossiront les rangs des rentiers et des rentières au cours des années 2009 à 2013. Cela portera à plus de 640 000 le nombre d'emplois à pourvoir au cours de la même période ».⁴

Les entreprises dans le domaine des TIC et de l'aérospatiale doivent actuellement composer avec cette raréfaction de travailleurs. Nous croyons qu'il est nécessaire d'offrir à ces entreprises des outils leur permettant de faciliter la venue rapide de travailleurs étrangers afin de pourvoir à ce besoin.

⁴ Emploi-Québec, Information sur le marché du travail, Les chiffres clés de l'emploi au Québec, édition 2010, page 23

3.1 Effets sur le marché du travail - efforts de recrutement

Les employeurs québécois qui veulent actuellement embaucher un travailleur étranger doivent présenter dans certains cas une demande d'avis sur le marché du travail afin que ce travailleur obtienne un permis de travail. Cette demande est traitée par le MICC et RHDC.

L'employeur qui présente une telle demande doit démontrer qu'il a effectué des efforts de recrutement raisonnables afin d'embaucher un résident permanent ou un citoyen canadien. Ces efforts de recrutement sont parfois lourds et viennent augmenter les délais pour amener sur le territoire le travailleur étranger.

Nous savons qu'au Québec, certains emplois ne peuvent être comblés par un citoyen canadien ou un résident permanent compte tenu des difficultés de recrutement qui sévissent pour certaines professions. Les statistiques à ce propos sont disponibles et sont publiées chaque année par Emploi-Québec. Bien que le traitement de ces demandes se fasse conjointement par le MICC et RHDC, nous croyons qu'il est primordial d'établir une liste de professions qui ne devraient pas être soumises à cette obligation. Les demandes concernant ces professions devraient être traitées en priorité compte tenu de l'urgence.

Dans le cadre de la rédaction du présent mémoire, MI a consulté ses membres (entreprises privées). Ils nous ont communiqué leur désir de voir établi une liste comportant des professions pour lesquelles les travailleurs pourraient avoir leur admission au Canada plus rapidement. Une telle procédure augmenterait la compétitivité de ces entreprises et leur permettrait de réaliser leurs projets plus rapidement. Nous savons que le ministère s'y emploie. Il est en effet important de mettre en œuvre une telle mesure le plus rapidement possible.

Plus encore, les membres que nous avons consultés souhaitent que cette nouvelle mesure aille plus loin. Les offres d'emploi ne devraient pas être soumises à un avis sur le marché du travail. Le processus d'entrée simplifié pour les spécialistes des TIC en est un bel exemple. Aucune demande d'avis sur le marché du travail (AMT) n'est nécessaire, seul un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) est exigé. Une procédure courte, simple et qui accorde un avantage économique au Québec.

3.2 Délais des demandes d'avis sur le marché du travail

Le traitement des demandes d'AMT mérite une analyse de la part des agents de Service Canada et du MICC. En 2009, les délais de traitement pour obtenir un avis sur le marché du travail dans la région de Montréal étaient de quatre (4) semaines. Actuellement, les délais de traitement sont de plus de huit (8) semaines.

La venue d'un travailleur étranger vient répondre à un besoin urgent de main-d'œuvre. La venue de ce travailleur permet à certaines entreprises de réaliser des projets, de livrer des contrats, ou de transmettre des connaissances à des Canadiens ou des résidents permanents. Il serait souhaitable que les délais de traitement de ces dossiers soient ramenés à deux (2) à trois (3) semaines.

Plusieurs entreprises du Grand Montréal que nous avons consultées ont aussi des bureaux en Ontario, et nous mentionnent, en comparaison, que les délais de traitement pour une entreprise établie à Toronto seraient plutôt de trois (3) semaines.

Ces délais occasionnent du retard dans la venue du travailleur, diminuent la compétitivité des entreprises de la région et peuvent compromettre certains projets.

3.3 Candidats sélectionnés par le Québec à l'étranger

Le 12 avril dernier, la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, Madame Kathleen Weil et la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Madame Julie Boulet ont annoncé le lancement de la plateforme *Placement en ligne - volet international*. Il s'agit d'un outil indispensable aux candidats désireux de venir s'établir au Québec.

Cet outil permet de mettre en relation les candidats sélectionnés à l'extérieur du Québec avec des employeurs potentiels.

La plateforme *Placement en ligne - volet international* et les missions de recrutement à l'étranger répondent à un besoin de main-d'œuvre. La venue de ces travailleurs doit cependant être accélérée.

Certains de nos membres nous ont mentionné que plusieurs candidats, rencontrés lors des missions de recrutement, avaient déjà en main un Certificat de sélection du Québec (CSQ). Ils étaient en attente de leur résidence permanente, délivrée par le gouvernement canadien.

Les démarches d'obtention d'un permis de travail doivent donc être entamées. Dans certains cas, l'employeur doit faire des démarches lourdes, complexes qui demandent beaucoup de temps.

Il en est de même pour l'employeur qui découvre par le biais du *Placement en ligne - volet international* un candidat intéressant. L'emploi est disponible, le candidat est désireux de venir s'installer au Québec, il ne manque plus qu'à accélérer sa venue. Cependant, certains services des visas canadiens à l'étranger mettent plusieurs mois à étudier la demande de résidence permanente, voire plusieurs années dans certains pays.

Nous croyons qu'il est essentiel que ces détenteurs de CSQ, ayant en main une offre d'emploi authentique, puissent se faire délivrer un permis de travail et que l'employeur soit dispensé de la procédure d'AMT.

Recommandations :

Considérant la raréfaction de main-d'œuvre au Québec pour certaines professions;

Considérant que le MICC étudie seul les demandes de CAQ dans le cadre du projet pilote des professions en TIC;

- **Que le MICC mette en œuvre, le plus tôt possible, une procédure accélérée pour certaines professions, que la démonstration des efforts de recrutement par l'employeur ne soit plus nécessaire et que les demandes d'avis chez Service Canada soient abandonnées pour les dites professions.**

Considérant que la venue d'un travailleur étranger vient combler un besoin urgent de main-d'œuvre et que cette avenue est utilisée en dernier recours;

Considérant que les délais de traitement d'une demande d'avis sur le marché du travail à Toronto sont d'environ trois (3) semaines;

- **Que le MICC entame des pourparlers avec Service Canada en vue d'obtenir une diminution des délais de traitement des demandes d'avis sur le marché du travail, à un niveau acceptable de deux (2) à trois (3) semaines.**

Considérant que le *Placement en ligne - Volet international*, est un outil essentiel pour les employeurs québécois;

Considérant que les candidats détenteurs d'un CSQ peuvent recevoir une offre d'emploi bien avant l'obtention de la résidence permanente;

Considérant que la venue rapide de ces candidats au Québec est capitale;

- **Que les candidats détenteurs d'un CSQ et d'une offre d'emploi authentique d'un employeur québécois puissent se faire délivrer un permis de travail temporaire sans passer par l'AMT.**

4. Promotion de la résidence permanente auprès des travailleurs temporaires

Nous apprenions dernièrement qu'en 2008, plus de 192 000 personnes ont été admises au Canada comme travailleurs temporaires, devançant l'immigration économique traditionnelle. Il apparaît que cette tendance sera accentuée au fil des années dans le but de faire face aux besoins croissants de main-d'œuvre. Au 1^{er} décembre 2010, 26 096 travailleurs temporaires vivaient dans la région de Montréal comparativement à 15 425 en 2006⁵. Ces travailleurs temporaires sont une source importante *d'immigration intérieure*.

Il est souhaitable d'encourager ces travailleurs temporaires à déposer une demande de CSQ dans le but de devenir résidents permanents. Déjà, les travailleurs présents répondent à un besoin de main-d'œuvre. La très grande majorité a déjà eu la chance d'intégrer notre société, d'y comprendre les us et coutumes et parfois même d'y avoir fondé une famille. En ce sens, il est important de les informer et de les encourager à déposer une demande de résidence permanente.

Depuis 2009, MI mène des activités de promotion de la résidence permanente dans la région métropolitaine de Montréal. Ces activités permettent aux travailleurs étrangers d'assister à des sessions d'information et de mieux comprendre le processus. La résidence permanente est de compétence partagée entre Québec et Ottawa. Il faut comprendre que cette procédure n'est pas de tout repos pour le travailleur qui doit présenter une telle demande.

Le 14 février 2010, le MICC introduisait le PEQ. MI salue cette nouvelle mesure, qui permet aux travailleurs temporaires d'obtenir un CSQ sur la base de critères simplifiés. De plus, cette procédure allège la demande de résidence permanente et réduit considérablement le temps de traitement.

Il faut cependant comprendre qu'une deuxième demande est nécessaire auprès des services d'immigration canadiens, et que cette procédure peut être aussi complexe que la demande de CSQ.

Dans ce contexte, il est crucial de poursuivre ces efforts de promotion. En 2009, le MICC a reçu plus de 900 demandes de CSQ de la part de travailleurs étrangers en emploi au Québec. En 2010, le nombre de demandes a grimpé à plus de 1 400. Nous croyons que

⁵ Citoyenneté et Immigration Canada, MRD, données préliminaires 2010

les efforts de promotion et le travail effectué par MI ont permis cette hausse du nombre de dépôts de demandes.

L'immigration intérieure est primordiale. Elle vient répondre à un besoin des employeurs. Le recrutement à l'étranger des travailleurs et leur intégration sont des éléments importants pour un employeur, et la rétention l'est tout autant.

En outre, chaque année, des milliers de Français viennent au Québec afin de se perfectionner dans leur domaine d'études, réaliser un stage pratique lié à leurs études, ou sont admis avec un permis vacances-travail (PVT). L'initiative d'Expérience internationale Canada apporte un flot d'immigration temporaire vers la province. Ces jeunes Français, Belges, Suisses ont un niveau de formation supérieur. Dans la très grande majorité des cas, ils parlent parfaitement le français, ce qui vient répondre à une préoccupation nationale et constitue un atout supplémentaire. Nous devons accroître les activités de promotion afin de faciliter la rétention de ces jeunes travailleurs qui ne font pas partie de réseaux pouvant les informer et qui ne sont pas employés par des employeurs pouvant les guider vers la résidence permanente.

Recommandation :

Considérant que les travailleurs temporaires en emploi au Québec constituent un bassin d'immigration (intérieur) que nous ne pouvons négliger et qu'ils apportent une solution aux besoins de main-d'œuvre des employeurs;

- **Que le MICC poursuive les efforts de promotion de la résidence permanente auprès des travailleurs étrangers en emploi dans la région métropolitaine de Montréal. Montréal International offre son entière collaboration afin de poursuivre cette activité.**

5. Étudiants internationaux

MI s'est engagé dans son plan triennal 2011 – 2013 à entreprendre des réflexions sur la question des étudiants internationaux. Plus précisément, à mieux définir les actions qui pourraient être envisagées auprès des étudiants internationaux.

Nous avons donc amorcé nos travaux en collaboration notamment avec la Conférence régionale des élus (CRÉ) de Montréal. Au terme de cette étude, nous émettrons des recommandations.