



# Plan d'action

Enjeux de main-d'œuvre et d'immigration

Juin 2019



QUÉBEC  
INTERNATIONAL  
Développement économique

Québec



VILLE DE  
QUÉBEC  
*l'accent  
d'Amérique*

# Table des matières

Préface	3
---------	---

Contexte	4
----------	---

Les pratiques de gestion	8
--------------------------	---

## Actions

<b>Action 1</b> : Améliorer la fiscalité pour les travailleurs expérimentés	9
---	---

<b>Action 2</b> : Déployer une campagne de sensibilisation sur l'apport social, culturel et économique des immigrants	10
---	----

<b>Action 3</b> : Mettre en œuvre un projet pilote pour la Capitale-Nationale, visant les travailleurs étrangers temporaires et l'immigration permanente	11
--	----

<b>Action 4</b> : Augmenter l'accompagnement des entreprises	12
--	----

<b>Action 5</b> : Coordonner l'offre des services de proximité aux personnes immigrantes à Québec	13
---	----

<b>Action 6</b> : Simplifier le processus de reconnaissance des diplômes et des acquis ainsi que l'accessibilité aux ordres professionnels	14
--	----

Conclusion	16
------------	----

Tableau de suivi des actions	18
------------------------------	----

# Préface

Le 28 février 2019 se tenait le tout premier Rendez-vous annuel des gens d'affaires (RVAGA) rassemblant plus de 300 personnes, une journée pendant laquelle les participants ont identifié des actions visant à pallier l'enjeu de la main-d'oeuvre et de l'immigration autour des trois thèmes suivants : la disponibilité et la rétention de la main-d'oeuvre, l'accueil global des immigrants et les pratiques de gestion.

Rappelons que la création de ce Rendez-vous annuel est une recommandation du [rapport](#)<sup>1</sup> déposé en mars 2018 par le Groupe de travail sur l'environnement économique des entreprises à Québec, présidé par M. Jean St-Gelais, président et chef de la direction, La Capitale assurance et services financiers. Un comité permanent de gens d'affaires (Le comité permanent de gens d'affaires est composé des personnes suivantes : Mme Olga Farman (Norton Rose Fulbright), M. Jean St-Gelais (La Capitale assurance et services financiers), Mme Marie-Claude Houle (EBC), M. Pierre Moreau (Groupe Restos Plaisirs), M. Jacques Tanguay (Groupe Océan), M. Alain Jacques Simard (Teraxion).) est depuis chargé d'accompagner la Ville dans la planification de ce Rendez-vous annuel.

La thématique choisie pour ce premier Rendez-vous annuel était les enjeux de main-d'oeuvre et d'immigration. Organisé par la Ville, le RVAGA 2019 était coprésidé par Mme Olga Farman, associée directrice du bureau de Québec du cabinet Norton Rose Fulbright et M. Jean St-Gelais, président et chef de la direction, La Capitale assurance et services financiers.

En amont du RVAGA, la Ville de Québec a lancé des invitations à une série d'intervenants de la région afin d'identifier les pistes de solution et d'établir les bases de la programmation en lien avec le thème. Les acteurs suivants ont été rencontrés : Centre multiethnique de Québec, Centre R.I.R.E. 2000, Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, Chambre de commerce et d'industrie de Québec, Conseil du patronat du Québec, Conseil québécois des entreprises adaptées, Desjardins, Ernst & Young, Jeune chambre de commerce de Québec, Mallette, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Office du tourisme de Québec, Option-Travail, Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, Parrot Select, Pôle d'enseignement supérieur, Québec International, Services Québec et Université Laval.

Ce plan d'action est ainsi le résultat d'une réflexion concertée impliquant la Ville de Québec, la communauté d'affaires et les divers organismes publics ou privés qui ont été rencontrés et ont agi à titre de partenaires aviseurs.

<sup>1</sup> [www.ville.quebec.qc.ca/publications/docs\\_ville/rapport-environnement-economique-entreprises.pdf](http://www.ville.quebec.qc.ca/publications/docs_ville/rapport-environnement-economique-entreprises.pdf)

# Contexte

La démonstration de l'enjeu de rareté de la main-d'œuvre n'est plus à faire. Des articles de presse sont publiés à ce sujet sur une base quasi quotidienne, et ce, dans plusieurs domaines d'activité allant de la restauration aux technologies de l'information en passant par le secteur manufacturier. Les employeurs, quant à eux, en conviennent, le recrutement et la rétention des employés sont au cœur de leurs préoccupations<sup>2</sup>.

Bien que le constat<sup>3</sup> n'est plus à faire, voici une courte description des deux principaux facteurs à la base des tensions observées sur le marché du travail de la région de Québec; son succès économique et le vieillissement de sa population.

## Québec, un succès économique...

Tous les indicateurs économiques de la région sont favorables, et ce, depuis plus de dix ans. Le nombre d'emplois a augmenté en moyenne de 1,4 % annuellement au cours des dix dernières années et ce sont près de 54 000 emplois qui ont été créés. Le taux d'emploi a atteint un sommet en 2018 et il est plus élevé que celui observé à Montréal ou dans l'ensemble du Québec. En contrepartie, le taux de chômage est à son plus bas (3,8 %), atteignant un niveau de plein emploi.

Derrière ce succès économique se cache toutefois un des facteurs à la base de la tension sur le marché du travail. La croissance du nombre d'emplois surpasse depuis quatre ans celle de la population active. Bien que la croissance économique que connaît Québec depuis plus d'une décennie soit une source d'inspiration et de réjouissance, l'évolution des composantes démographiques est source de préoccupations pour la croissance future et le maintien de l'attractivité de Québec.

## ... dans un contexte de vieillissement de la population

La population de la région de Québec a crû à un rythme moyen de 0,9 % par année depuis 2008. Toutefois, lorsque l'on décortique cette croissance, on s'aperçoit que la force de travail, soit les personnes âgées de 15 à 64 ans, a crû de seulement 0,1 % annuellement alors que le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus a augmenté de 4,2 % par année. La situation ne s'est pas améliorée de 2012 à 2017, alors que la force de travail a diminué de 0,3 % annuellement.

<sup>2</sup> Selon un sondage réalisé par Léger auprès des gens d'affaires pour le compte de la Ville, le recrutement et la gestion de la main-d'œuvre arrivent en tête de liste des préoccupations des entrepreneurs et gestionnaires de la région de Québec. À lui seul, cet enjeu est identifié comme particulièrement sensible dans 50 % des entreprises sondées. C'est plus que l'augmentation des ventes (30 %) ou de la rentabilité (27 %) respectivement au second et troisième rang. En tout, ce sont 87 % des entreprises sondées qui ont un enjeu important de recrutement, de rétention de la main-d'œuvre, ou les deux.

<sup>3</sup> Comprendre les tensions du marché de l'emploi de Québec et sa région, AVISEO CONSEIL, février 2019.

## Une décennie de croissance

### Nombre d'emplois

RMR de Québec, en milliers; 2009 à 2018

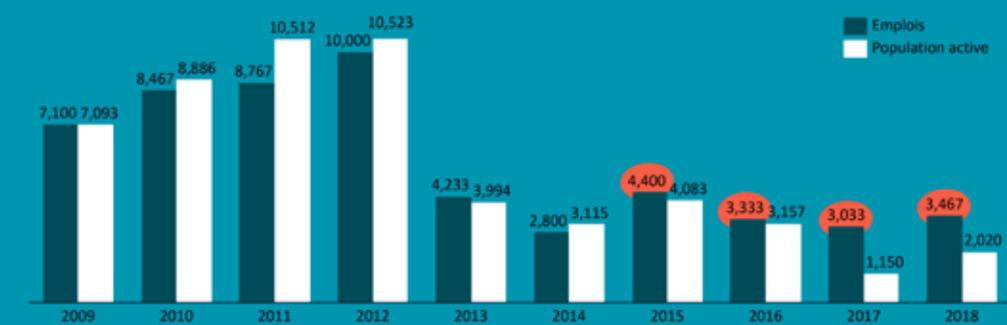


Source : Statistique Canada, Analyse Aviser Conseil

## Quand l'emploi croît plus vite que la population active

### Croissance annuelle de l'emploi et de la population active

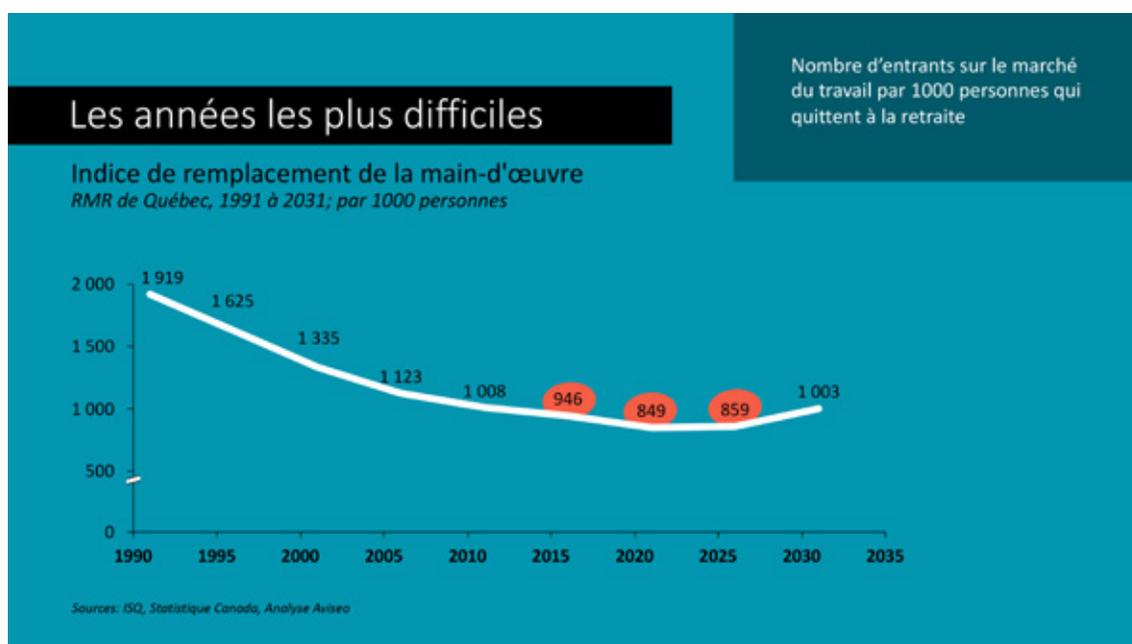
RMR de Québec, moyenne mobile trois ans, 2009-2018 ; en nombre de personnes



Source : Statistique Canada, Analyse Aviser Conseil

En conséquence, le taux de remplacement, qui indique le nombre d'entrants sur le marché du travail par 1 000 personnes qui quittent leur emploi pour la retraite, affiche un déséquilibre négatif depuis 2012. En effet, le nombre de personnes entrantes sur le marché du travail est inférieur au nombre de personnes quittant leur emploi pour la retraite, ce qui a pour conséquence de limiter la croissance économique et de faire augmenter le nombre de postes vacants dans la région. Les perspectives démographiques nous indiquent que le taux de remplacement demeurera sous la barre de 1 000 pour plusieurs années. La tension sur le marché du travail devrait ainsi perdurer pour plus d'une dizaine d'années.

Face à cet enjeu de taille qui a des répercussions majeures pour bon nombre d'entreprises de la région et conséquemment sur l'économie de Québec, la Ville a décidé de rassembler les forces vives de la région afin de trouver des solutions face à l'enjeu de la main-d'œuvre, dont l'immigration et la fiscalité.



Les principaux défis auxquels font face les entreprises en termes de main-d'œuvre et d'immigration sont nombreux. Voici les principaux défis qui ont été exposés par les participants lors du RVAGA 2019 tenu le 28 février 2019, et qui ont servi à élaborer ce plan d'action :

- la lourdeur bureaucratique des processus d'immigration (délai, coût, documentation, durée des permis de travail, adéquation avec les besoins sur le marché du travail, etc.);
- la fiscalité dissuasive pour les travailleurs expérimentés;
- la reconnaissance des acquis et des diplômes pour les travailleurs étrangers;
- l'intégration des nouveaux arrivants et de leur famille;
- la difficulté à dédier un employé aux ressources humaines dans les PME;
- le besoin d'une plus grande ouverture de la communauté d'accueil face à l'immigration;
- la coordination de l'offre de services aux immigrants et aux entreprises.

# Les pratiques de gestion

Dans le contexte de rareté de main-d'œuvre, nécessité fait loi, les pratiques de gestion font partie intégrante des facteurs de succès des entreprises. Celles qui se démarquent à ce chapitre ou qui s'y attardent améliorent leur résilience face à l'enjeu de main-d'œuvre. À l'inverse, celles qui y portent peu ou pas d'attention doivent se résigner à en subir les contrecoups. Il n'y a toutefois pas de recettes miracles, les pratiques doivent être adaptées à la réalité de chaque entreprise et de chaque milieu de travail afin qu'elles soient efficaces et qu'elles aient un réel impact.

Il s'avère parfois difficile, voire impossible pour les petites entreprises, de dédier un employé aux ressources humaines. Considérant que près des deux tiers des entreprises de la région comptent moins de 20 employés<sup>4</sup>, l'implantation de saines pratiques de gestion ou l'amélioration des pratiques existantes représentent un des principaux leviers de la région pour faire face à l'enjeu de la main-d'œuvre. Pour ces entreprises, divers programmes ou services-conseils sont offerts par le gouvernement. Notons plus spécifiquement la mesure « Concertation pour l'emploi » qui, par son volet « Soutien à la gestion des ressources humaines<sup>5</sup> », offre aux employeurs une aide leur permettant de recourir à des services d'expertise externe pour traiter de problèmes liés aux ressources humaines et à leur gestion<sup>6</sup>. Notons également qu'une « boîte à outils<sup>7</sup> », regroupant l'offre de services en matière de main-d'œuvre et d'immigration pour les entreprises, a également été développée par la Ville de Québec en marge du RVAGA.

Plusieurs bonnes pratiques ont été mentionnées lors du RVAGA, que ce soit par les conférenciers ou les participants lors des ateliers. De façon non exhaustive, en voici quelques exemples : être proactif dans le recrutement, offrir le parrainage ou du mentorat (sénior/junior) aux nouveaux employés, capitaliser sur la rétention en sachant répondre aux différentes attentes des clientèles internes, mettre l'accent sur les compétences requises à travers le processus de sélection, mettre en place une politique sur la diversité et l'inclusion, innover dans le mode et l'organisation du travail (indicateurs, processus, partage d'un poste à temps plein à deux travailleurs à temps partiel, etc.).

Aux fins du suivi du présent plan d'action, nous encourageons les regroupements de gens d'affaires, notamment la Chambre de commerce et d'industrie de Québec, à collaborer avec leurs membres afin d'inciter les employeurs de la région à implanter des pratiques de gestion exemplaires, et ce, peu importe la taille des entreprises.

<sup>4</sup> *Comprendre les tensions du marché de l'emploi de Québec et sa région, AVISEO CONSEIL, février 2019.*

<sup>5</sup> [www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/entreprises/gerer-vos-ressources-humaines/soutien-en-gestion-des-ressources-humaines/](http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/entreprises/gerer-vos-ressources-humaines/soutien-en-gestion-des-ressources-humaines/)

<sup>6</sup> *Ce volet vise à soutenir les PME dans l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines. L'aide accordée peut être sous différentes formes (conseil, technique ou financière).*

<sup>7</sup> [www.ville.quebec.qc.ca/gens\\_affaires/creer-et-developper-une-entreprise/exporter-et-attirer-de-la-main-d-oeuvre/boite-outils.aspx](http://www.ville.quebec.qc.ca/gens_affaires/creer-et-developper-une-entreprise/exporter-et-attirer-de-la-main-d-oeuvre/boite-outils.aspx)

# Actions

Forts des résultats obtenus dans le cadre du RVAGA, la Ville et les gens d'affaires<sup>8</sup> déposent conjointement ce plan d'action. À la fois pragmatique et concis, il met à l'avant-plan les actions considérées les plus porteuses pour la région, afin de soutenir la croissance économique, de maintenir l'attractivité de Québec à court terme ainsi que la compétitivité des entreprises. Le temps est venu de passer de la parole aux actes dans un esprit de collaboration, de concertation et d'ouverture.



## AMÉLIORER LA FISCALITÉ POUR LES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS

La comparaison des taux d'emplois des personnes âgées de 60 ans et plus tend à révéler que ce bassin de personnes offre un potentiel intéressant pour les entreprises à la recherche de main-d'œuvre, et ce, comme une solution applicable à court terme. Notons d'ailleurs qu'à titre comparatif, le Québec est en déficit face à l'Ontario sur le taux d'emplois des travailleurs expérimentés. À titre d'exemple, si le taux d'emploi des 65 ans et plus, qui était de 11,2 % dans la RMR de Québec en 2018, atteignait l'équivalent du taux observé en Ontario à la même période soit 13,7 %, ce sont 3 600 travailleurs de plus qui pourraient combler une partie des postes vacants dans la région à court terme. Il appert toutefois que la fiscalité est un frein pour ces personnes, particulièrement pour celles à faible revenu.

Prenons l'exemple présenté lors du RVAGA d'une personne de 65 ans et plus vivant seule, et qui est bénéficiaire de la pension de la sécurité de la vieillesse (PSV), du régime des rentes du Québec (RRQ) pour une somme de 5 000 \$ et du supplément de revenu garanti (SRG). Pour cette personne, le premier 5 000 \$ de revenu est peu affecté par les différentes mesures fiscales en place. C'est plutôt le passage d'un revenu de travail de 5 000 \$ à 10 000 \$ qui s'avère particulièrement coûteux. En effet, pour une variation du revenu de travail de 5 000 \$, cette personne aura à la fin de l'année une variation du revenu disponible de 1 567 \$ après avoir appliqué l'impôt fédéral, les cotisations sociales, la perte du supplément de revenu garanti et le crédit pour travailleur d'expérience. En d'autres mots, elle conserve uniquement 30 % de son revenu de travail, une dissuasion trop importante au retour ou au maintien sur le marché du travail pour ces personnes.

<sup>8</sup> Le comité permanent de gens d'affaires chargé d'accompagner la Ville est composé des personnes suivantes : Mme Olga Farman (Norton Rose Fulbright), M. Jean St-Gelais (La Capitale assurance et services financiers), Mme Marie-Claude Houle (EBC), M. Pierre Moreau (Groupe Restos Plaisirs), M. Jacques Tanguay (Groupe Océan), M. Alain Jacques Simard (Teraxion).

Afin de remédier à cette situation et d'inciter les personnes expérimentées à demeurer ou revenir sur le marché du travail, la Ville de Québec appuie la proposition faite par M. Luc Godbout dans le cadre des consultations prébudgétaires provinciales en 2019<sup>9</sup> à l'effet de bonifier la prime aux travailleurs d'expérience. Cette proposition aurait pour effet de faire passer le montant maximal de revenu admissible à la prime aux travailleurs d'expérience de 11 000 \$ à 18 000 \$, ce qui représenterait jusqu'à 2 700 \$ d'économie pour un travailleur de 65 ans et plus comparativement à 1 650 \$ actuellement. Dans l'exemple présenté ci-dessus, cela ferait passer le revenu de travail disponible de 1 567 \$ à 2 572 \$, soit une majoration de 51 % du revenu de travail.

Soulignons que depuis le RVAGA, le gouvernement du Canada et celui du Québec ont présenté des mesures dans leur budget respectif afin d'inciter les personnes expérimentées à demeurer ou revenir sur le marché du travail. Notons que la mesure du gouvernement du Canada sera applicable uniquement à partir de l'année d'imposition 2020 et que celle du gouvernement du Québec vise uniquement les personnes de 60 à 64 ans. Considérant que les travailleurs expérimentés constituent un bassin pouvant aider l'économie de Québec à très court terme contrairement aux travailleurs étrangers, nous croyons qu'il faut poursuivre l'amélioration de la fiscalité pour cette clientèle et encourager les gouvernements à en faire davantage rapidement.

## DÉPLOYER UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION SUR L'APPORT SOCIAL, CULTUREL ET ÉCONOMIQUE DES IMMIGRANTS

Dans le contexte de rareté de main-d'œuvre, plus de 80 % des entreprises sondées conviennent que l'immigration fait partie de la solution à leur besoin de recrutement<sup>10</sup>. De fait, l'apport de la population immigrante au marché du travail québécois est appelé à devenir de plus en plus important, car celle-ci est majoritairement composée de personnes en âge de travailler. Au cours des 11 dernières années, la croissance de la population active immigrante est plus rapide que celle des personnes nées au Canada. Toutefois, dans certains milieux, il existe encore des réticences à accueillir des immigrants au sein des entreprises.

Pour faciliter l'intégration sociale et économique des personnes immigrantes, la Ville de Québec propose de mettre en œuvre une campagne de sensibilisation auprès de la population et des entreprises. Cette campagne misera sur la reconnaissance des personnes immigrantes. Le but est de faire reconnaître les contributions sociale, culturelle et économique des immigrants, qu'ils soient réfugiés ou travailleurs qualifiés. Avec la participation de partenaires de tous les secteurs, cette campagne de sensibilisation contribuera à faire de Québec une ville encore plus accueillante et inclusive où chaque citoyen a sa place.

<sup>9</sup> Godbout, L. (2019), *Améliorer la fiscalité et la transparence des finances publiques, c'est possible*. Mémoire présenté au ministère des Finances du Québec dans le cadre des consultations prébudgétaires 2019. 18 pages.

<sup>10</sup> Selon un sondage réalisé par Léger auprès des gens d'affaires pour le compte de la Ville de Québec.

# 3

## METTRE EN ŒUVRE UN PROJET PILOTE POUR LA CAPITALE-NATIONALE, VISANT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES ET L'IMMIGRATION PERMANENTE

La ville de Québec possède les principaux facteurs de réussite pour l'intégration des immigrants : l'accès à différentes occasions professionnelles, la présence de services d'intégration de proximité, l'accès à la formation, une taille humaine et une langue prépondérante favorisant l'apprentissage. Ces facteurs de succès ne peuvent toutefois pas être mis à profit sans un processus d'immigration fluide et efficace en symbiose avec les besoins observés sur le marché du travail.

En effet, les intervenants concernés et les gens d'affaires ont été unanimes, la lourdeur administrative, les délais de traitement ainsi que l'arrimage entre les besoins et les programmes sont des irritants nécessitant des ajustements à court terme. Pour ce faire, nous proposons donc aux gouvernements du Canada et du Québec la mise en œuvre d'un projet pilote, appliquant de nouvelles règles, visant les travailleurs étrangers temporaires et la résidence permanente, dont les objectifs seraient :

- Réduire les délais de traitement des processus d'immigration;
- Mieux arrimer avec les besoins des entreprises;
- Simplifier et améliorer la fluidité des processus.

Les grandes lignes du projet sont les suivantes :

- Avoir des entreprises accréditées sur la base de :
  - Siège social dans la Capitale-Nationale;
  - Bilan de ses besoins en matière de main-d'œuvre pour l'année;
  - Avantages/impacts pour le marché du travail canadien;
  - Plan d'intégration des nouvelles ressources pour une période d'un an.
- Avoir une exemption d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) pour tous les postes déposés dans le cadre du projet pilote;
- Des offres d'emplois validées (dans la région de la Capitale-Nationale);
- Un traitement prioritaire;
- Proposer l'embauche de travailleurs par un regroupement d'employeurs.

## Pour les travailleurs étrangers temporaires

- L'employeur doit faire les démarches nécessaires afin de trouver son candidat;
- Le projet est basé sur un élargissement de la liste des professions à traitement simplifié et qui seraient admissibles dans le cadre du projet pilote (ex. : préposés aux bénéficiaires, postes à bas salaire ou peu spécialisés);
- Les permis de travail devront être d'une durée minimale de deux ans, et ce, même pour les postes à bas salaire, afin de permettre à tous les travailleurs de bifurquer vers la résidence permanente en utilisant le programme expérience québécoise (PEQ);
- Un délai de traitement garanti en moins de 8 semaines.

## Pour la résidence permanente

- Suivre les processus du système de déclaration d'intérêt mis en place par le MIDI;
- Délivrance du Certificat de sélection du Québec (CSQ) dans un délai prioritaire — délai de traitement de 2 à 3 semaines;
- Le candidat dépose sa demande de résidence permanente et il envoie le tout à IRCC avec une copie du CSQ et tout autre document requis;
- Un délai de traitement garanti en moins de 6 mois.



## AUGMENTER L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

Le professionnalisme des entreprises de la région lors d'activités de recrutement à l'international est souligné et reconnu. Depuis 2008, c'est plus de 3 300 travailleurs (8 300 avec les familles) qui ont accepté une offre d'emploi d'un employeur de la région de Québec. Selon les données du recensement, 94 % de ces travailleurs sont demeurés sur notre territoire après 5 ans. Chaque entreprise bénéficie d'un encadrement d'un minimum de 10 heures afin qu'elle comprenne davantage les rouages et les pratiques du recrutement et de la mobilité internationale.

L'expertise (légale, fiscale, relocalisation, marketing multiculturel RH, dotation dans un contexte multiculturel, etc.) s'est développée tranquillement depuis 10 ans dans la région, mais il a fallu développer des programmes de formation et d'accompagnement en mobilité internationale. Ceci fonctionne bien, mais ne suffit plus pour répondre à la demande croissante des entreprises. Il faut augmenter l'offre d'accompagnement notamment pour développer des expertises sectorielles. Les secteurs des TI, de la restauration-hôtellerie-tourisme, manufacturiers et le secteur de la santé (public et privé) sont actuellement les plus sensibles.

Des stratégies spécifiques pourront alors être développées en fonction des différents secteurs. Ainsi, nous pourrions efficacement :

- Rendre accessible un outil de gestion de candidature sur une plateforme en ligne;
- Donner accès en tout temps à une banque de candidatures avec ciblage sur mesure;
- Déployer des missions sectorielles sur mesure pour des regroupements de 3-4 entreprises avec ciblage de candidats dans notre banque et à l'international sur un territoire cible;
- Établir des passerelles à l'international permettant de saisir les occasions sur certains territoires ciblés et donnant un accès rapide à des bassins de travailleurs potentiels;
- Faire connaître les programmes de soutien aux entreprises de la région qui ont développé des passerelles ou qui recrutent de façon autonome à l'étranger.

Il faut également assurer un soutien à la planification de l'intégration des personnes immigrantes par les entreprises. Les employeurs ont indiqué manquer de temps et de ressources pour planifier un plan d'intégration. Dans ce contexte, la Ville de Québec :

- Facilitera la liaison entre les entreprises et les organismes qui offrent des services aux personnes immigrantes par l'intégration de représentants du milieu des affaires au sein du réseau de coordination des services en immigration, dont elle assure le leadership;
- Analysera l'offre d'accompagnement actuelle et veillera à ce qu'elle soit davantage accessible;
- Augmentera la collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et Services Québec dans le continuum des services d'accompagnement offerts.

De plus, la Ville collaborera avec des partenaires comme la Chaire de recherche sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi (CRIDE), qui a pour mission d'accompagner les entreprises dans les régions du Québec à atteindre leurs objectifs d'attraction et d'intégration de la main-d'œuvre.



## COORDONNER L'OFFRE DES SERVICES DE PROXIMITÉ AUX PERSONNES IMMIGRANTES À QUÉBEC

---

Québec allie tous les atouts d'un grand centre urbain aux avantages d'un milieu de vie à échelle humaine. La taille de notre région nous permet d'offrir un continuum de services pour l'ensemble des immigrants, mais l'offre de services est complexe et il peut être difficile de s'y retrouver. Le véritable enjeu est donc de pouvoir diriger l'individu rapidement vers les bons services en fonction de ses besoins. Le regroupement de l'offre de services et la réduction du travail en vase clos sont ainsi souhaitables.

À cet effet, la Ville de Québec assure le leadership du réseau de coordination des services en immigration qui regroupe déjà les différents services de proximité (touchant notamment le logement, la sécurité, l'éducation, la santé, le travail et le transport) et qui permet une connaissance pointue de l'écosystème régional. Ce travail collectif contribue à la réduction des obstacles à l'intégration des personnes immigrantes et assure une complémentarité des services offerts. Le réseau est également une structure efficace pour référer les personnes immigrantes vers les bons services. Toutefois, les services de soutien individuel offerts par les organismes communautaires ne suffisent pas si le milieu de travail ne s'implique pas et n'est pas en mesure de planifier un plan d'intégration des personnes immigrantes. Il est donc essentiel de pouvoir soutenir les entreprises dans le processus d'immigration.

Pour assurer le référencement, il faut être en mesure de joindre les personnes immigrantes dès leur arrivée, et ce, peu importe leur statut d'immigration. Le défi est de taille puisque les parcours d'intégration sont tous différents.

D'abord, il faut que la Ville de Québec :

- Convienne d'une entente avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion en conformité avec l'entente entre la Ville et le gouvernement du Québec découlant de la Loi sur la capitale nationale;
- Développe des canaux de communication formels et variés visant à informer les personnes immigrantes sur les services offerts;
- Soit mandatée pour assurer la coordination des services offerts aux personnes immigrantes sur son territoire et mettre en place un processus fonctionnel de référencement;
- Dirige les personnes immigrantes vers les ressources et les plateformes utiles pour accéder à l'information.

Lorsque les canaux de communication seront mis en place, le référencement vers les bons services sera facilité. Pour en arriver à une intégration harmonieuse et réussie de la population immigrante, tous les secteurs et les forces vives de la collectivité de Québec doivent travailler de concert et de façon articulée.

# 6

## SIMPLIFIER LE PROCESSUS DE RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ET DES ACQUIS AINSI QUE L'ACCESSIBILITÉ AUX ORDRES PROFESSIONNELS

La reconnaissance des diplômes et des acquis des immigrants ainsi que l'accessibilité aux ordres professionnels dans le cadre de professions réglementées est un enjeu important. Bien que cette responsabilité ne relève pas des pouvoirs de la Ville, des représentations seront faites conjointement par les élus responsables et les gens d'affaires afin de conscientiser les décideurs à l'urgence de la situation. Les institutions d'enseignement seront sollicitées pour mettre en place un processus fluide, complémentaire et concerté pour la reconnaissance des diplômes et des compétences afin de faciliter les démarches pour l'immigrant ou l'entreprise qui désire l'embaucher.

Une campagne de sensibilisation auprès des ordres professionnels sera également prévue afin qu'ils puissent améliorer la fluidité des processus d'accès et qu'il soit possible de l'amorcer en amont, soit avant l'arrivée du professionnel au Québec depuis son pays d'origine.

La Ville de Québec se servira des données économiques disponibles en ce qui a trait aux besoins actuels et aux tendances futures du marché du travail afin de prioriser ses interventions auprès des institutions d'enseignement et des ordres professionnels.



## Conclusion

Le temps est venu de passer de la parole aux actes dans un esprit de collaboration, de concertation et d'ouverture. Tous les paliers de gouvernements doivent travailler ensemble afin de concrétiser le présent plan d'action. Le constat n'est plus à faire, il faut agir devant l'urgence de la situation, car il en va de la pérennité de la croissance économique de Québec et du maintien de son attractivité.





# Tableau de suivi des actions

Le tableau suivant résume les actions présentées dans ce document et identifie les principaux intervenants responsables de leur réalisation. La Ville de Québec s'engage à réaliser les actions sous sa responsabilité dans les 12 mois suivant le dépôt officiel du présent plan d'action.

Action	Responsables	Collaborateurs
1. Améliorer la fiscalité pour les travailleurs expérimentés	Gouvernement du Québec Gouvernement du Canada	Ville de Québec
2. Mettre en œuvre une campagne de sensibilisation sur l'apport social, culturel et économique des immigrants	Ville de Québec	
3. Mettre en œuvre un projet pilote pour la Capitale-Nationale, visant les travailleurs étrangers temporaires et l'immigration permanente	Québec International	Ville de Québec Gouvernement du Québec Organismes œuvrant en immigration et employabilité Regroupements d'entreprises et de gens d'affaires
4. Augmenter l'accompagnement des entreprises	Ville de Québec	Québec International
5. Coordonner l'offre des services de proximité aux personnes immigrantes à Québec	Ville de Québec	Gouvernement du Québec Organismes œuvrant en immigration et employabilité
6. Simplifier le processus de reconnaissance des diplômes et des acquis ainsi que l'accessibilité aux ordres professionnels	Institutions d'enseignement Ordres professionnels	Ville de Québec



