

Parcours des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression anglaise vers la résidence permanente : Québec

Division de la recherche et de la mobilisation des connaissances

Mars 2023



Analyse et rédaction : Marie-Philippe Lemoine*, Mariève Forest**, Guillaume Deschênes-Thériault**, Pascale Latulippe*

* Goss Gilroy Inc. est une société canadienne de consultants en gestion offrant une vaste gamme de services aux clients des secteurs public, à but non lucratif et privé. Fondée en 1981, elle emploie plus de 20 professionnels.

** Sociopol est une firme de consultation spécialisée dans la recherche sociale appliquée, le conseil et la formation. La firme accompagne les organisations et les collectivités pour que leurs décisions et leurs actions soient soutenues par des savoirs coconstruits et profitent aux publics ciblés.

Les analyses contenues dans la présente publication sont la responsabilité de Goss Gilroy Inc. et de Sociopol et ne représentent pas le point de vue du Gouvernement du Canada.

Le projet a été financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

Pour obtenir des renseignements sur les autres publications d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), consultez la page www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides.html.

Available in English under the title : Pathways to Permanent Residency for English-Speaking Skilled Temporary Foreign Workers - Atlantic Provinces

Visitez-nous en ligne :

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada à www.cic.gc.ca

Facebook à www.facebook.com/CitCanada

YouTube à www.youtube.com/CitImmCanada

Twitter à @CitImmCanada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, 2023.

Ci34-11/2-2024F-PDF
978-0-660-72922-0

Numéro de référence du projet : R9c-2021

Table des matières

Acronymes	4
Introduction	5
Mise en contexte.....	5
Objectif de la recherche.....	7
Méthodologie	7
Portrait des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression anglaise au Québec	10
Caractéristiques des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression anglaise au Québec	10
Programmes de résidence temporaire	11
Facteurs qui incitent à immigrer au Canada et au Québec.....	14
Partir pour le Canada.....	14
Choix du Québec	15
Parcours d'établissement	16
Démarches et défis durant l'établissement des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression anglaise.....	16
Construction d'un réseau social	19
Appui à l'établissement et l'intégration	20
Intégration en emploi	21
Situation d'emploi	21
La langue au travail	21
Conditions de travail et correspondance avec les acquis et les qualifications	22
Enjeux associés au permis de travail fermé	23
Transition vers la résidence permanente	24
Nombre et catégories d'admission des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression anglaise du Québec à la résidence permanente	24
Caractéristiques des travailleurs étrangers temporaires d'expression anglaise ayant effectué la transition vers la résidence permanente.....	26
Raisons d'opter pour la résidence permanente.....	29
Raisons qui font hésiter à appliquer pour la résidence permanente	30
Raisons de ne pas opter pour la résidence permanente.....	30
Défis rencontrés lors de la transition	31
Facteurs favorables et soutien à la transition	32
Impacts de la résidence permanente	33
Décision de demeurer au Québec	33
Conclusion.....	36
Pistes d'action	38
Bibliographie des documents cités et consultés	40
Annexe	43
Informations supplémentaires sur l'échantillon qualitatif	43

Acronymes

CAQ	Certificat d'acceptation du Québec
CNP	Classification nationale des professions
CSQ	Certificat de sélection du Québec
ESDC	Emploi et Développement social Canada
ÉIMT	Évaluation de l'impact sur le marché du travail
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
MIFI	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
OEP	Offre d'emploi permanente
PEQ	Programme de l'expérience québécoise
PMI	Programme de mobilité internationale
PRQT	Programme régulier des travailleurs qualifiés
PTÉT	Programme des travailleurs étrangers temporaires
RNP	Résidents non permanents
TÉT	Travailleur étranger temporaire

Introduction

Ce rapport présente les données et conclusions d'un projet de recherche entrepris par Goss Gilroy Inc. (GGI) et Sociopol pour Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) concernant le parcours des travailleurs étrangers temporaires (TÉT) qualifiés¹ d'expression anglaise vers la résidence permanente au Québec.

Mise en contexte

La sélection de résidents permanents économiques parmi d'anciens TÉT est nommée un processus de « migration en deux étapes » et a connu une augmentation au Canada depuis le début des années 2000 (Crossman, Hou et Picot, 2021). Ce parcours d'immigration est également en croissance dans d'autres pays, en particulier en Nouvelle-Zélande et en Australie (Hawthorne, 2010). Pour faciliter le passage à la résidence permanente des résidents temporaires, plusieurs mesures et programmes ont été mis en place par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux dans la catégorie de l'immigration économique.

Au Québec, l'immigration relève à la fois du gouvernement du Québec et du gouvernement du Canada. En vertu de *l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaires des aubains* (1991), la province est autonome quant à la sélection des immigrants économiques. Le gouvernement fédéral demeure responsable de l'admission des immigrants familiaux et de la reconnaissance du statut de réfugié.

Pour travailler temporairement au Québec (Gouvernement du Québec, s. d. a), les travailleurs étrangers qualifiés doivent procéder soit à travers le Programme de mobilité internationale (PMI), qui est géré par IRCC, sans implication de la province, ou le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTÉT), impliquant le Québec et Emploi et développement social Canada (EDSC).

Le PMI permet à un employeur d'embaucher un travailleur étranger sans avoir à présenter une demande d'évaluation des impacts sur le marché du travail (ÉIMT). Le PMI concerne, par exemple, les travailleurs de l'Accord Canada-États-Unis-Mexique, les transferts au sein d'une entreprise, les programmes de stages et le volet Expérience internationale Canada (qui comprend le permis vacances-travail). Le Québec n'intervient pas dans l'admission de ces travailleurs étrangers temporaires dispensés d'ÉIMT.

La province a cependant son rôle à jouer dans l'admission des résidents temporaires en vertu du PTÉT. L'objectif de ce programme est de répondre aux besoins pressants et ponctuels des employeurs du Québec aux prises avec des difficultés de recrutement de main-d'œuvre. Les employeurs qui souhaitent embaucher des TÉT en passant par le PTÉT doivent obtenir une ÉIMT qui est ensuite analysée conjointement par le Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) du Québec et EDSC. Si un TÉT obtient l'autorisation de séjourner au Québec, le MIFI lui délivre un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ). Après avoir reçu leur certificat, les TÉT doivent obtenir un permis de travail auprès du gouvernement du Canada (IRCC).

Les personnes qui souhaitent séjourner au Québec de façon permanente doivent recevoir un Certificat de sélection du Québec (CSQ) (Gouvernement du Québec, s. d. a). Une fois le CSQ obtenu, les

¹ “Qualifié” désigne ici les personnes ayant occupé un poste inscrit au genre de compétence 0 (poste de gestion) ou au niveau de compétence A ou B de la Classification nationale des professions.

personnes sélectionnées doivent aussi faire une demande de résidence permanente auprès d'IRCC à titre travailleur qualifié sélectionné par le Québec (Araya Moreno, 2020).

En ce qui concerne les TÉT qualifiés, il existe au Québec le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) (Gouvernement du Québec, s. d. a), qui a été créé en 2010 et qui permet l'obtention accélérée d'un CSQ pour les personnes qui séjournent au Québec à titre de travailleur temporaire ou dans le cadre d'un programme d'échange jeunesse, c'est-à-dire un séjour vacances-travail, un permis en tant que jeunes professionnels ou un stage coop international. Le PEQ fonctionne sans entrevue (généralement) et sans pointage, mais présente des critères d'éligibilité précis. Ces critères ont notamment été amendés en 2020. Pour être éligible au PEQ, un TÉT doit parler le français à un niveau intermédiaire² (niveau 7, et son partenaire, le niveau 4) et avoir occupé pendant au moins 24 des 36 mois précédent sa demande un emploi dont le niveau de compétence en vertu de la Classification nationale des professions (CNP) est 0, A ou B à temps plein. La personne doit être toujours en emploi et se trouver au Québec au moment de sa demande, avoir respecté toutes les conditions de son séjour temporaire et démontrer sa capacité d'autonomie financière.

Un TÉT qualifié voulant immigrer de façon permanente au Québec et qui ne répond aux exigences du PEQ, notamment au niveau linguistique, doit plutôt passer par le Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) (Gouvernement du Québec, s. d. b) qui peut être utilisé à la fois par les personnes qui séjournent au Québec temporairement et par celles voulant immigrer depuis l'étranger. Sous le PRQT, les travailleurs qualifiés se voient assignés un pointage selon notamment leur niveau de formation, leur expérience, leur âge, leurs connaissances linguistiques de l'anglais et du français, le fait d'avoir une offre d'emploi valide (le pointage est plus élevé pour les personnes ayant une offre d'emploi en région)³ et, le cas échéant, le profil de leur partenaire (scolarité, domaine de formation, âge et connaissances linguistiques) et la présence d'enfants. Le PRTQ accorde également davantage de points à une personne ayant déjà séjourné un certain temps au Québec pendant leurs études ou comme travailleur à temps plein. Les personnes qui appliquent à travers le PRTQ doivent d'abord déposer une déclaration d'intérêt sur la plateforme Arrima, plateforme lancée en 2019. Si leur profil est retenu, le Québec demande à l'applicant de déposer une demande de sélection permanente. Si une personne est sélectionnée lors de cette étape, elle recevra un CSQ et devra par la suite faire une demande de résidence permanente auprès d'IRCC à titre de travailleur qualifié sélectionné par le Québec.

Le Québec administre également des programmes pilotes spécifiques à certaines professions. Par exemple, le Programme pilote d'immigration permanente des travailleurs de l'intelligence artificielle, des technologies de l'information et des effets visuels (Gouvernement du Québec, s. d. b) (2021-2026) permet à des travailleurs étrangers de ce domaine de présenter une demande de CSQ s'ils peuvent communiquer oralement en français, démontrent leur autonomie financière et sont diplômés, occupent ou ont accepté un emploi au Québec dans l'un de ces secteurs. Le programme comprend un volet spécifique pour les francophones et un profil Francisation à travers lequel une personne s'engage à développer ses compétences linguistiques en français. Ces programmes particuliers permettent l'embauche d'un nombre spécifique de personnes à chaque année.

² Précisément, on exige que cette personne détienne au moins un niveau 7, de l'Échelle québécoise des niveaux de compétence en français des personnes immigrantes adultes, et que son partenaire détienne au moins un niveau 4.

³ Depuis 2019, les candidats du PRTQ doivent faire leur demande à travers la nouvelle plateforme Arrima.

Objectif de la recherche

L'objectif principal de cette recherche est de comprendre la transition des TÉT qualifiés d'expression anglaise vers la résidence permanente au Québec. Les questions de recherche qui ont guidé ce travail sont les suivantes :

Question principale : Quels sont les facteurs qui ont influencé la transition des TÉT qualifiés d'expression anglaise vers la résidence permanente au Québec ?

Sous-questions: Concernant les TÉT qualifiés d'expression anglaise au Québec :

- Quelles sont leurs caractéristiques sociodémographiques ?
- Quelles sont les caractéristiques de ceux qui transitent vers la résidence permanente ?
- Quels facteurs ont influencé leur décision d'initier ou non le processus menant à la résidence permanente ?
- Comment les politiques et programmes gouvernementaux ont-ils influencé leur parcours de transition vers la résidence permanente ?
- Quelles sont les particularités de leur insertion sociale, culturelle et économique ?
- Quels sont les principaux obstacles et défis rencontrés au fil de leur parcours, notamment dans le cadre du processus menant à la résidence permanente ?
- Quels ressources, services et pratiques (formels et informels) les ont aidé ou auraient pu aider dans la prise de décision ou la transition vers la résidence permanente ?
- Quels impacts la pandémie a-t-elle eus sur leur parcours migratoire ?

Méthodologie

Pour réaliser ce projet, l'équipe de recherche a employé une méthodologie mixte qui s'appuie sur la collecte de données primaires et secondaires. Cette méthodologie est résumée ci-dessous.

Revue de documents et état de la littérature

L'équipe a procédé à une revue de la littérature à propos des TÉT qualifiés qui a permis d'atteindre les objectifs suivants :

- Comprendre les réalités, dynamiques et enjeux connus quant aux parcours des TÉT qualifiés, dont les personnes d'expression anglaise au Québec;
- Faire un état des lieux actuel concernant les politiques et dynamiques particulières de l'immigration en situation linguistique minoritaire, en mettant l'accent sur les travailleurs temporaires et le Québec;
- Examiner les programmes au Canada et au Québec qui permettent aux professionnels qualifiés d'accéder au statut de travailleur temporaire, puis d'entamer des démarches pour obtenir la résidence permanente.

Analyse statistique

L'équipe de recherche a également analysé des données administratives d'IRCC tirées des dossiers des requérants pour le statut de résident temporaire et pour la résidence permanente. Trois critères ont été utilisés pour cibler les travailleurs temporaires à inclure dans le portrait statistique, soit la date d'obtention du premier permis de travail, la catégorie du niveau de compétence inscrite dans la CNP et la langue. Les travailleurs temporaires inclus sont ceux qui ont obtenu leur premier permis de travail entre le 1er janvier 2012 et le 31 décembre 2021 et dont la CNP est de niveau 0, A ou B⁴.

Pour la langue, c'est la mesure d'un immigrant d'expression française de 2006 d'IRCC qui a été utilisée, mais appliquée aux personnes d'expression anglaise. La mesure correspond à une personne immigrante dont l'anglais est la langue maternelle ou, si elle a une langue maternelle autre que l'anglais ou le français, dont l'anglais est la première langue officielle canadienne d'usage. Les personnes incluses déclarent donc une connaissance de l'anglais seulement et les réponses multiples « anglais et en français » sont exclues (IRCC, 2012).

À noter que pour maintenir l'anonymat des personnes concernées, les valeurs inférieures à cinq n'ont pas été incluses dans l'ensemble des figures et des tableaux. Enfin, dans l'analyse qui suit, lorsqu'une personne a eu plusieurs permis de travail (par exemple, en 2013, 2015 et 2017), c'est l'année d'obtention du premier permis de travail qui est présentée (par exemple, en 2013). Une personne ne peut ainsi pas être comptabilisée à plus d'une reprise.

Entretiens semi-dirigés

L'équipe de recherche a mené 35 entrevues avec des personnes appartenant à différents groupes de la population à l'étude. Toutes les personnes interrogées sont des adultes qui présentent ces caractéristiques :

- Ont détenu (depuis 2012) ou détiennent un statut de résidence temporaire en tant que travailleur qualifié;
- Sont des personnes d'expression anglaise en vertu de la définition d'IRCC de 2006; et
- Ont vécu et travaillé principalement au Québec dans le cadre de leur résidence temporaire.

En somme, les caractéristiques de l'échantillon sont les suivantes (Voir aussi l'Annexe pour plus d'information sur les participants) :

- Les régions de naissance les plus fréquemment représentées dans l'échantillon sont les Amériques (13 répondants qui sont nés en Argentine, au Brésil, au Mexique ou aux États-Unis) et l'Asie (12 répondants qui sont nés en Chine, en Inde, au Japon, à Taiwan, aux Philippines, à la Malaisie). Les autres répondants sont nés en Europe (Autriche, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni), au Moyen-Orient (Iran) et en Afrique (Nigéria, Égypte).
- La majorité des personnes interrogées (28) étaient basées à Montréal pendant leur séjour temporaire, mais l'échantillon inclue également des personnes qui ont été ou sont basées à Québec, en Outaouais, dans les Laurentides, en Montérégie et en Estrie.
- La durée des séjours temporaires varie, mais la majorité des personnes interviewées (20) ont été résidents temporaires pendant moins de deux ans.

⁴ Cela correspond à la catégorie du niveau de compétence telle qu'indiquée dans les versions de 2011 et de 2016 de la CNP. De plus la population incluse comprend uniquement les personnes dont la Classification nationale des professions est précisée dans la base de données d'IRCC.

- La majorité de nos répondants sont arrivés au Québec à travers le PTÉT avec une ÉIMT (19), tandis que 14 d'entre eux ont obtenu leur statut de travailleur temporaire par le biais du PMI⁵. Les données quantitatives indiquent toutefois que le PMI est la plus voie utilisée par les TÉT qualifiés d'expression anglaise au Québec.
- L'échantillon comprenait un peu plus de femmes (21) que d'hommes (14), une dimension en contradiction avec les données quantitatives qui montrent que la majorité des TÉT qualifiés d'expression anglaise, dont ceux qui effectuent la transition vers la résidence permanente, sont des hommes.
- 10 personnes ont indiqué appartenir à une minorité visible tandis que 23 personnes ont indiqué n'appartenir à aucune minorité visible et deux personnes ont préféré ne pas répondre à cette question.
- 14 personnes sont arrivées au Canada avec un partenaire et/ou des enfants, alors que 21 personnes sont arrivées seules.

Tableau 1 : Situation des personnes interrogées par rapport à la résidence permanente

Situation de la personne interrogée	Ancien TÉT qualifié	TÉT qualifié actuel	Total
Résidents permanents ou citoyens canadiens	7	0	7
Personnes ayant fait une demande en vue d'obtenir la résidence permanente ou ayant l'intention d'entamer des démarches pour l'obtenir	11	8	19
Personnes ne souhaitant pas ou ne souhaitant plus obtenir la résidence permanente (à la suite d'un changement de situation, par exemple)	4	0	4
Personnes toujours en réflexion	3	2	5
Total	25	10	35

Les entretiens ont permis d'aborder le parcours migratoire et professionnel des TÉT qualifiés d'expression anglaise dans le but de bien comprendre les facteurs qui ont influencé leur transition vers la résidence permanente. Ils ont aussi permis d'explorer les facteurs qui ont influencé le choix des répondants à différents moments clés de leur parcours d'immigration.

Pour recruter des volontaires souhaitant participer à des entretiens, IRCC a fait circuler une invitation par courriel aux personnes dont le profil correspondait aux différents groupes à l'étude dans sa banque de données internes. Les personnes intéressées à participer ont été invitées à remplir un court questionnaire afin de récolter quelques informations sur leur profil démographique et leur parcours d'immigration nécessaires à l'échantillonnage des participants. Toutes les entrevues ont été réalisées par vidéoconférence ou au téléphone et étaient d'une durée d'environ 60 minutes.

L'équipe de recherche a également réalisé dix entretiens avec des parties prenantes pouvant fournir de l'information pertinente concernant le cheminement des TÉT qualifiés d'expression anglaise au Québec (voir la liste en annexe). L'information fournie par les parties prenantes a permis de contextualiser les données qualitatives, notamment par le biais d'une mise en lumière de certaines dynamiques régionales. Ces entretiens ont aussi été utiles pour aborder les innovations, les pratiques prometteuses et les solutions possibles aux enjeux soulevés.

⁵ Plusieurs personnes ne savaient pas ou n'étaient pas certaines du programme utilisé pour leur résidence temporaire. Dans certains cas, le programme utilisé a été déterminé d'après l'information fournie par le répondant. Dans deux cas, il n'était pas possible de confirmer quelle voie a été utilisée.

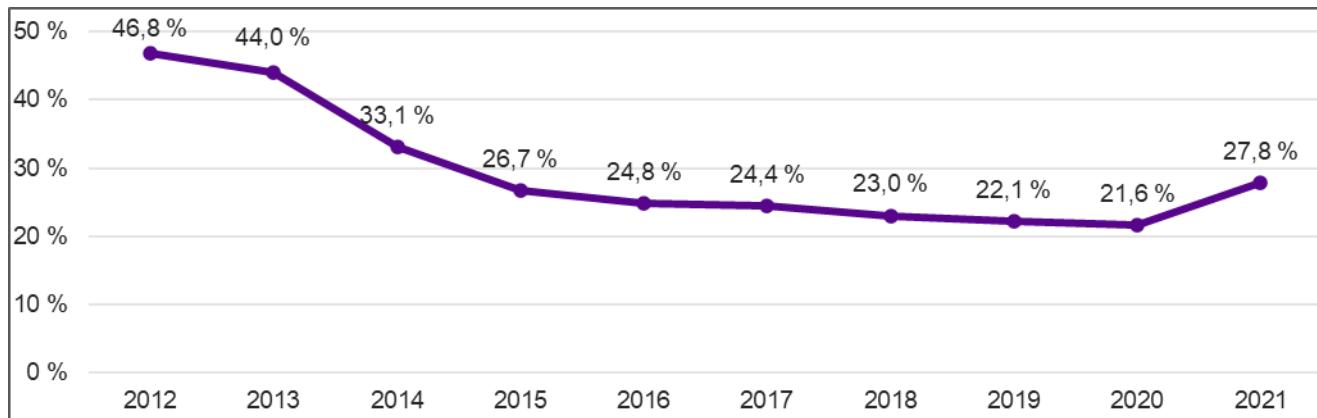
Portrait des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression anglaise au Québec

Caractéristiques des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression anglaise au Québec

De 2016 à 2019, le solde des résidents non permanents (RNP) au Québec a cru fortement jusqu'à devenir la principale source d'accroissement migratoire (Institut de la statistique du Québec, 2022). Cette population regroupe les travailleurs temporaires (50 % des RNP en 2021 et la plus grande part des RNP depuis 2012), les étudiants internationaux (20 % des RNP en 2021) et les demandeurs d'asile (29 % des RNP en 2021) (Institut de la statistique du Québec, 2022).

Au Québec, 96 832 TÉT qualifiés ont obtenu leur premier permis de travail entre 2012 et 2021. De ce nombre, 27 499 étaient d'expression anglaise, soit une proportion de 28,4 %. Plus précisément, la proportion de personnes d'expression anglaise parmi l'ensemble des TÉT qualifiés admis a fluctué durant la période analysée entre un sommet de 46,8 % en 2012 et un creux de 21,6 % en 2020. En moyenne, 2 750 TÉT qualifiés d'expression anglaise par année ont obtenu un permis de travail au Québec entre 2012 et 2021, avec un sommet de 3 470 en 2012 et un creux de 1 247 en 2020 dans le contexte de la pandémie de la COVID-19. Comme dans d'autres régions du pays, la pandémie a entraîné des entrées plus limitées et des retards administratifs qui ont prolongé les délais de traitement (Diallo et al., 2022). Cela dit, le nombre de TÉT s'est maintenu pendant cette période et a même augmenté dès la deuxième moitié de 2021 (Institut de la statistique du Québec, 2022).

Figure 1 : Proportion annuelle de TÉT qualifiés d'expression anglaise parmi l'ensemble des TÉT qualifiés selon l'année d'obtention du premier permis de travail, 2012 à 2021, Québec



Source : IRCC, *Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021*.

Montréal était la ville de destination envisagée par la majorité des TÉT qualifiés d'expression anglaise au moment de déposer une demande pour un premier permis entre 2012 et 2021, avec 80,4 % des admissions. Québec (6,1 %) était la seconde ville de destination envisagée, suivie de Sherbrooke (2,1 %), Gatineau (1,1 %) et de Trois-Rivières (0,8 %).

Une plus grande répartition de l'immigration permanente et temporaire au Québec semble en cours. Par exemple, en 2014, alors que 74 % des résidents temporaires issus du Programme des TÉT s'installaient dans le Grand Montréal, tous profils linguistiques confondus, cette proportion était de 49 % en 2019 (Diallo, Homsy et Savard, 2022).

Programmes de résidence temporaire

La principale catégorie d'admission des TÉT qualifiés d'expression anglaise au Québec est le PMI (81,5 %), comparativement à 18,5 % pour le PTÉT. Parmi les sous-catégories du PMI, ce sont celles des personnes mutées à l'intérieur d'une société (22,2 %) et des boursiers postdoctoraux (17,2 %) qui sont les plus communes.

Dans notre échantillon, seules quatre personnes interrogées ont déclaré avoir déterminé elles-mêmes le programme à utiliser pour leur séjour temporaire. Toutes les autres personnes ont souligné qu'un employeur ou organisme d'attache leur a fourni des informations sur le programme auquel ils devaient postuler, voire s'est occupé de l'ensemble du processus.

Tableau 2 : Nombre et pourcentage de TÉT qualifiés d'expression anglaise ayant obtenu leur premier permis de travail entre 2012 et 2021 selon la principale catégorie d'admission et certaines sous-catégories d'admission, Québec

Programme et sous-catégories d'admission	Ayant effectué la transition		N'ayant pas effectué la transition		Total	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Programme de mobilité internationale	2 882	72,3 %	19 538	83,1 %	22 420	81,5 %
Intérêts canadiens	2 477	62,1 %	16 104	68,5 %	18 581	67,6 %
Accords ou ententes internationaux	389	9,8 %	3 388	14,4 %	3 777	13,7 %
Autres (PMI)	16	0,4 %	46	0,2 %	62	0,2 %
Programme des travailleurs étrangers temporaires	1 104	27,7 %	3 975	16,9 %	5 079	18,5 %
Total	3 986	100 %	23 513	100 %	27 499	100 %

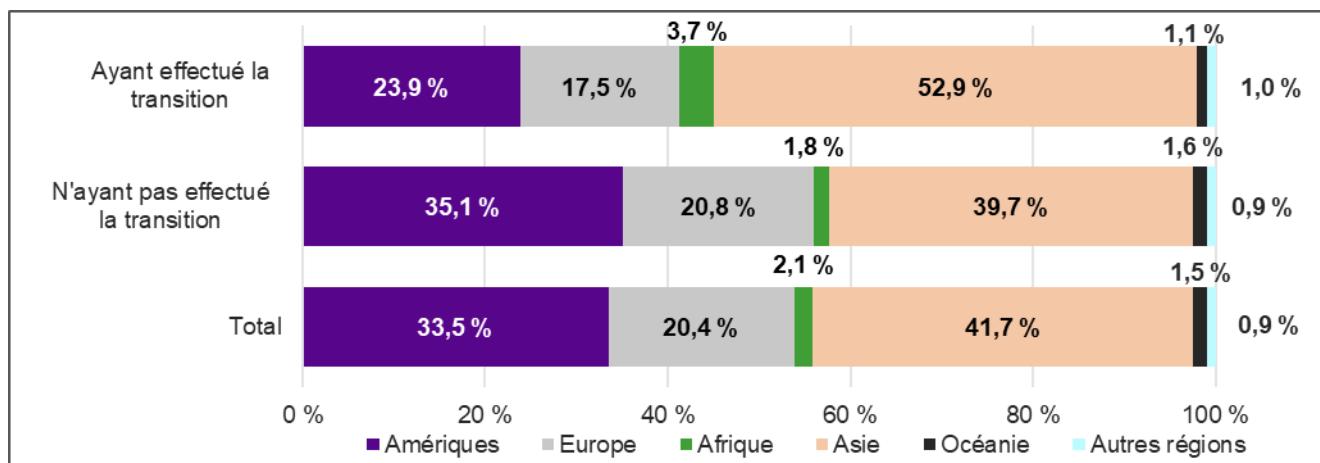
Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021

Régions et pays d'origine

L'Asie est la principale région d'origine des TÉT qualifiés d'expression anglaise ayant obtenu leur premier permis de travail entre 2012 et 2021 au Québec avec 41,7 % des admissions. Les trois principaux pays d'origine de cette région sont l'Inde (16,9 %), la Chine (9,3 %) et les Philippines (3,4 %). Les Amériques représentent la seconde région d'origine en importance (33,5 %) avec les États-Unis qui sont le pays de naissance avec le plus grand nombre d'admissions pour la période à l'étude (19,8 %). Le Brésil (5,5 %) est le second pays en importance pour la région, suivi du Mexique (2,9 %). Enfin, l'Europe (20,4 %) est la troisième région en importance, avec le Royaume-Uni (5,4 %), l'Allemagne (3,2 %) et l'Italie (1,8 %) comme pays de naissance les plus fréquents.

Des distinctions sont à noter entre les personnes ayant effectué la transition vers la résidence permanente et celles qui ne l'ont pas fait pour l'Asie et les Amériques.

Figure 2 : Proportion des TÉT qualifiés d'expression anglaise ayant obtenu leur premier permis de travail entre 2012 et 2021 selon la région de naissance, Québec



Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021

Genre, état matrimonial et âge

Plus d'hommes (73,1 %) que de femmes (26,9 %) d'expression anglaise ont obtenu un permis de travail à titre de TÉT qualifié durant la période de 2012 à 2021.

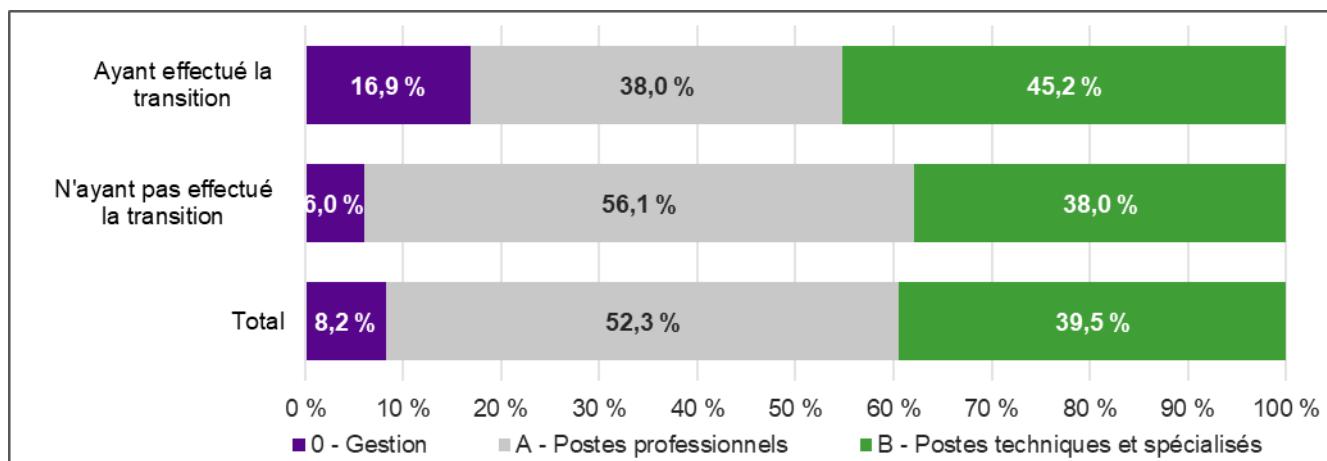
Dans l'ensemble, les TÉT qualifiés d'expression anglaise sont relativement jeunes. Pour la période de 2012 à 2021, les deux tiers (65,6 %) d'entre eux avaient moins de 35 ans au moment de l'obtention de leur premier permis de travail. Pour ce qui est de l'état matrimonial, une proportion légèrement plus élevée de TÉT qualifiés d'expression anglaise ayant obtenu leur premier permis de travail entre 2012 et 2021 étaient célibataires (45,7 %) en comparaison à ceux qui conjoints de fait ou mariés (40,8 %).

Profil linguistique et niveau de compétence professionnelle

Les langues maternelles des TÉT qualifiés d'expression anglaise sont variées. Ainsi, l'anglais est la langue maternelle d'un peu moins du tiers (29,1 %) d'entre eux. Les principales autres langues maternelles sont le cantonais ou le mandarin (9,5 %), l'espagnol (8,4 %), le portugais (5,6 %), l'hindi (5 %), l'arabe (3,3 %), l'allemand (2,7 %), le tagalog (2,7 %) et le tamil (2,5 %). Concernant la connaissance autodéclarée des deux langues officielles du Canada au moment de l'arrivée, la très grande majorité de cette population a déclaré connaître uniquement l'anglais (91,1 %). Ces constats liés aux langues sont similaires pour les personnes ayant transité ou non vers la résidence permanente.

Au sujet du niveau de compétence professionnelle, la majorité des TÉT qualifiés d'expression anglaise (61,5 %) occupaient des postes professionnels au moment de l'obtention de leur premier permis de travail. Un peu moins du tiers d'entre eux (29,8 %) occupaient des postes techniques ou spécialisés et 8,7 % des postes de gestion.

Figure 3 : Proportion des TÉT qualifiés d'expression anglaise ayant obtenu leur premier permis de travail entre 2012 et 2021 selon le niveau de compétence professionnelle⁶, Québec



Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021

⁶ Il s'agit du niveau de compétence au moment de l'obtention du premier permis de travail.

Facteurs qui incitent à immigrer au Canada et au Québec

Partir pour le Canada

Les facteurs qui amènent les travailleurs qualifiés à s'installer temporairement au Canada varient considérablement en fonction de divers facteurs, dont leur pays d'origine, leur situation socio-économique et leur niveau d'éducation.

« En gros, nous sommes venus parce qu'il y avait une possibilité d'emploi et la promesse d'une plus grande sécurité et d'une meilleure qualité de vie. »

« Ma femme et moi avons commencé à parler de déménager il y a environ quatre ans. Nous voulions donner quelque chose de plus à nos enfants. De plus, les opportunités d'emploi dans [notre pays] n'étaient pas très bonne [pour ma femme] et je voulais que le travail que je fais dans mon domaine soit reconnu. »

Pour la majorité des personnes interrogées, leur séjour temporaire au Québec était lié principalement à leur emploi. Dans nos entretiens comme dans la littérature, les opportunités professionnelles constituent un facteur central. Certaines personnes sont venues au Canada strictement pour poursuivre une expérience professionnelle temporaire ou à la faveur d'une opportunité de carrière avantageuse ou intéressante. Certains désiraient expérimenter un nouveau milieu de vie ou une nouvelle culture. Pour les personnes qui envisageaient déjà rester à long terme au Canada à leur arrivée, l'intérêt professionnel s'est combiné à d'autres motifs tels que la recherche d'une meilleure qualité de vie, d'une meilleure sécurité, d'une situation socio-politique plus stable ou d'avantages pour l'éducation et l'avenir de leurs enfants. En somme, les réponses fournies reflètent toute la multitude de facteurs qui peuvent influencer les prises de décision en matière de migration pour les personnes qualifiées.

Identification d'opportunités professionnelles

« Après mon doctorat, j'étais à la recherche d'une opportunité de post-doctorat [...]. J'ai posé ma candidature dans d'autres pays, mais j'ai d'abord cherché de bonnes universités au Canada. J'ai posé ma candidature à Toronto et à McGill. J'ai reçu une réponse de McGill, j'ai passé un entretien et j'ai obtenu le poste. »

À l'exception d'une seule personne, toutes les personnes interrogées avaient une offre d'emploi ou la confirmation d'un séjour de recherche rémunéré en mains avant leur arrivée au Canada. Onze de ces personnes ont décroché un stage postdoctoral et/ou un poste dans un centre universitaire ou un organisme de recherche au Québec. Elles ont généralement fait ce choix en raison de la bonne réputation d'une université québécoise ou d'une équipe de recherche travaillant dans leur domaine. Certaines avaient des contacts dans le milieu de la recherche au Canada avant d'arriver au pays.

Parmi les 14 personnes qui avaient un emploi hors du milieu universitaire ou de la recherche, cinq ont fait leurs recherches d'emploi en s'adressant à leur réseau de contacts ou de manière autonome sur Internet (par ex. : LinkedIn, site Web des universités). Par ailleurs, deux personnes qui terminaient leurs études en Europe ont saisi l'opportunité d'aller enseigner l'anglais à l'étranger à travers un programme administré par leurs pays d'origine. Sept autres personnes interviewées se sont plutôt vu offrir une opportunité d'emploi par leur employeur ou par l'intermédiaire de recruteurs. Par exemple, une personne originaire de l'Inde a indiqué avoir été envoyée au Canada dans le cadre d'une affectation par son employeur.

« Une agence m'a contacté et m'a demandé si je souhaitais travailler au Canada. [...] J'ai eu l'impression qu'il y avait un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée au Canada et que le Canada était un bon endroit pour chercher des opportunités. »

Neuf personnes se sont installées au Québec pour effectuer un stage ou un séjour de recherche, souvent à court terme, pendant leurs études aux cycles supérieurs. Parmi ces personnes, une a terminé son doctorat pendant son séjour au Canada et est restée par la suite. Toutes les autres sont retournées à l'étranger pour poursuivre leurs études ou leur carrière. Pour ces personnes, les raisons de vivre et de travailler temporairement au Canada étaient liées à des opportunités parfois inattendues, aux critères de leurs programmes d'études tel qu'un stage international obligatoire, au désir de vivre une expérience internationale temporaire ou à des intérêts de recherche particuliers au Québec.

Toutes les parties prenantes interrogées pour l'étude ont décrit une plus forte présence de TÉT d'expression anglaise au Québec, y compris les personnes qualifiées. Elles précisent que la pénurie de main-d'œuvre amène davantage d'employeurs à s'intéresser au recrutement international et à envisager recruter un candidat qui n'est pas francophone. Il semble que, dans ces cas, les employeurs choisissent de recruter du personnel issu de pays dits francotropes, soit des pays dont la langue maternelle n'est pas le français mais qui sont issus d'une culture ou d'une région ayant des affinités avec le français, comme en Amérique Latine. Les employeurs estimeraient qu'il sera plus facile pour ces personnes d'acquérir rapidement des compétences en français. Par contre, certaines parties prenantes soulignent que, pour les employeurs qui souhaitent recruter dans une optique à long terme, la maîtrise du français compte davantage car elle renvoie à des critères de programmes migratoires qui facilitent la transition vers la résidence permanente. Beaucoup d'employeurs continueraient donc de prioriser le recrutement de TÉT qualifiés qui maîtrisent le français, surtout lorsque l'entreprise n'a pas de ressources ou de stratégies en place pour appuyer la francisation.

Choix du Québec

Dans de nombreux cas, les personnes interrogées n'avaient pas l'intention de déménager spécifiquement au Québec, voire au Canada. Plusieurs répondants ayant déménagé au Québec pour une opportunité postdoctorale ou dans le cadre d'un séjour de recherche rémunéré ont indiqué avoir postulé à des emplois dans plusieurs pays. Pour la plupart des personnes interviewées, le Québec était une destination envisagée parmi d'autres ou le lieu d'une opportunité particulière.

« J'ai reçu une offre : c'était une bonne opportunité et j'ai voulu la saisir. Si je n'avais pas trouvé ce poste, je n'aurais pas déménagé au Canada ou au Québec. »

En d'autres mots, quelles que soient les principales raisons du déménagement au Canada, dans la plupart des cas, la décision de s'installer au Québec était simplement liée au fait que le lieu de travail temporaire était situé au Québec. Par contre, même si elles n'avaient pas nécessairement l'intention de déménager au Québec de manière permanente, quelques personnes interrogées ont mentionné qu'une fois l'opportunité identifiée, elles ont noté plusieurs aspects positifs à s'établir au Québec, tel qu'un coût de la vie légèrement moins élevé que dans le reste du Canada et une perception que le Québec était plus accueillant pour les familles. Quelques répondants ont également mentionné un intérêt général à l'égard du caractère francophone du Québec et de son statut particulier au sein du Canada.

« La [compagnie] m'a offert un emploi et on m'a demandé si je voulais travailler à Londres ou à Montréal. Je voulais aller à Montréal parce que j'étais fascinée par la partie francophone du Canada et je voulais en apprendre plus à ce sujet. »

Parcours d'établissement

Démarches et défis durant l'établissement des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression anglaise

Dimension linguistique. Au moment de faire les entretiens semi-dirigés, tous nos répondants avaient un niveau d'anglais avancé ou intermédiaire. Une majorité des participants indiquaient n'avoir aucune maîtrise du français (14) ou un niveau débutant (7) et quelques personnes rapportaient un niveau intermédiaire (11) ou avancé (3). La plupart des répondants ayant un niveau intermédiaire ou avancé en français ont développé ces aptitudes pendant leur séjour au Québec à travers des cours de langue ou une immersion en milieu francophone. Seulement quelques personnes rencontrées avaient déjà une maîtrise intermédiaire ou avancée du français à leur arrivée. Par exemple, un répondant avec une conjointe francophone ou une personne ayant fait un séjour prolongé dans un pays francophone avant son arrivée au Canada.

« J'avais parlé avec [mon directeur] du fait que je ne parlais pas français [...]. On m'a dit que ce ne serait pas un problème, ce qui était évidemment un mensonge. L'employeur a considérablement minimisé l'importance de cette question. [...] Je pensais que ce ne serait peut-être pas si difficile au travail, mais, qu'en ville, ça le serait. Et, en fait, c'est le contraire qui s'est produit. »

Beaucoup de nos répondants, surtout ceux établis à Montréal, s'attendaient à vivre dans un milieu plutôt bilingue. Quelques personnes ont indiqué ne pas savoir ou avoir sous-estimé à quel point le Québec était francophone. Certaines personnes ont supposé que l'anglais serait la principale langue parlée ou que la majorité des résidents de la province seraient bilingues. Certaines parties prenantes mentionnent que cette confusion peut émaner des stratégies de promotion à l'étranger d'IRCC qui met l'accent sur le bilinguisme du Canada. Il peut également s'agir d'une mauvaise préparation ou d'un manque de transparence de la part de l'employeur. Pour certains, réaliser qu'ils ne pourraient pas utiliser l'anglais en toute circonstance a été un choc, surtout dans le cas des personnes arrivées à l'extérieur de Montréal et en dehors des milieux de recherche. Par ailleurs, bien que cet enjeu n'ait pas été soulevé par nos répondants, quelques parties prenantes ont noté qu'un TÉT qualifié pourrait devoir travailler à la fois en français et en anglais, ce qui peut représenter un défi pour les personnes qui doivent s'améliorer simultanément dans les deux langues.

« Les trois premiers mois ont été très difficiles à cause de la langue. Pour des choses simples, comme aller à l'épicerie, je ne pouvais pas interagir avec le caissier. Même s'il y avait quatre personnes à la caisse, personne ne voulait m'aider. »

« La session est faite pour le test des valeurs québécoises pour la résidence permanente – mais les participants apprennent beaucoup de choses. On recommande beaucoup cette session, même pour ceux qui ne font pas encore la résidence permanente. (...) Mais elle se donne seulement pour les personnes francophones. Je comprends que c'est important [que ça soit en français], mais si on veut que les gens restent, c'est bénéfique de la faire faire à tout le monde le plus tôt possible, c'est ce que les gens nous disent – que ça leur a été utile et qu'ils auraient aimé le faire avant. » - Partie prenante

Que les personnes interrogées aient reçu ou non l'aide de leur employeur, beaucoup ont rencontré des barrières linguistiques au cours des premières semaines passées au Québec, ce qui a rendu leur arrivée plus difficile que prévu. Généralement, les répondants, surtout ceux basés à Montréal et en milieu urbain, ont indiqué avoir été capables d'avoir accès à des services en anglais, mais certaines personnes

ont tout de même rencontré quelques difficultés. Les parties prenantes ont indiqué que les services de première ligne s'efforcent de s'adapter au profil linguistique des nouveaux arrivants, incluant les TÉT qualifiés. Une partie prenante a fait référence à la session Objectif Intégration, une session d'information financée par le gouvernement du Québec et offerte par les organismes partenaires qui permet aux participants de « se familiariser avec les valeurs démocratiques et québécoises, les codes culturels et le monde du travail au Québec » (gouvernement du Québec, s. d. e). Cette séance est accessible seulement aux personnes ayant un niveau de français intermédiaire et, dans le cas des résidents temporaires, aux personnes qui ont un permis de travail de plus d'un an ou qui sont en voie d'obtenir la résidence permanente. Cette formation, qui s'accompagne d'une compensation financière, permet aux participants visant à obtenir la résidence permanente d'obtenir une « attestation d'apprentissage des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises » (gouvernement du Québec, s. d. e), une étape obligatoire pour l'obtention de la résidence permanente au Québec. Or, la personne interviewée, qui travaille dans un organisme en immigration, a suggéré qu'il pourrait être utile de rendre cette formation accessible aux non-francophones et à tous les résidents temporaires le plus tôt possible afin de soutenir leur l'intégration.

« De mon côté, j'ai commencé à prendre des cours de français une fois que nous sommes arrivés, mais il est difficile de combiner les cours, la famille et le travail. Ça commence à devenir un peu lourd. Les enfants parlent parfaitement le français, et ma femme aussi, car elle a étudié les langues à l'université. Je travaille avec des gens à Montréal, mais le reste de mon équipe se trouve [aux États-Unis]. Je passe mes journées à parler en anglais, il n'est donc pas facile d'apprendre le français. »

Du côté de la francisation, certains de nos répondants ont pu pleinement profiter des services offerts. Par exemple, les résidents temporaires récents ont pu se pourvoir des nouveaux cours gratuits offerts par le gouvernement du Québec (gouvernement du Québec, s. d. f et g). Par contre, d'autres n'avaient pas accès à de telles ressources au moment de leur séjour ou ne pouvaient pas s'investir dans la francisation pour différentes raisons, dont les coûts et leurs disponibilités. Depuis 2018, le gouvernement du Québec a augmenté les budgets dédiés à la francisation des immigrants, dont les travailleurs temporaires. La province entend aussi lancer à l'été 2023 la structure Francisation Québec, qui vise à mieux coordonner l'offre de francisation à travers la province et dans les différents milieux (par ex. : académique, communautaire, travail) (gouvernement du Québec, s. d. h). Cependant, bien que l'offre en francisation ait été bonifiée et s'accompagne maintenant d'une compensation financière, à laquelle s'ajoutent des sommes pour le transport et les frais de garde, certains défis demeurent, notamment pour les personnes ayant à combiner des cours de français, un emploi à temps plein et des obligations familiales. Les réponses des parties prenantes indiquent aussi que l'offre de francisation n'est pas accessible au même niveau dépendamment des régions et qu'elle peut aussi être affectée par un manque d'enseignants étant donné la pénurie de main-d'œuvre. Les répondants indiquent par ailleurs que la francisation en entreprise est souvent une méthode efficace, mais que ce ne sont pas tous les employeurs qui connaissent ou se prévalent du programme de francisation en milieu de travail. Les parties prenantes avaient des avis partagés à savoir si l'offre de francisation, au moment de l'étude, permet aux TÉT qualifiés non francophones d'obtenir le niveau intermédiaire requis pour accéder au PEQ, par exemple.

Défis les plus fréquents survenus durant leur établissement. Outre la francisation, les autres défis récurrents incluent le climat, la couverture d'assurance maladie ou l'accès aux soins (par exemple, le manque de médecins de famille), le manque de places en services de garde et les difficultés à comprendre le fonctionnement du système scolaire ou des impôts. Bien que la plupart des répondants ont déclaré que la recherche d'un logement n'avait été un défi majeur, surtout ceux ayant bénéficié du soutien de leur employeur ou de leur organisation d'accueil, plusieurs parties prenantes nous ont

signalé que le logement était un enjeu dans leur région au moment de l'étude. Enfin, pour les TÉT arrivés récemment, leur établissement au Québec a été influencé par la pandémie de la COVID-19. Par exemple, les mesures d'isolement et de distanciation sociale prises au début de la pandémie ont rendu difficile la rencontre de nouvelles personnes et ont contribué au sentiment d'isolement de certains. Ces défis ne sont pas particuliers aux TÉT qualifiés d'expression anglaise, mais peuvent être compliqués ou alourdis par une maîtrise limitée du français.

« J'ai déménagé au Canada en mars 2020, c'était le début du COVID au Canada. Les deux premières semaines ont été déprimantes parce que je ne pouvais pas avoir de relations sociales, je ne pouvais pas rencontrer d'amis, je ne savais pas comment les choses fonctionnaient (...) Tout était fermé. »

« L'employeur m'avait (...) mis en contact avec un agent de relocation. (...) Il y avait deux ou trois choses administratives dont je devais m'occuper. Mais mon travail m'a aussi aidé. L'employeur a fait un travail formidable. »

Renouvellement du permis d'immigration. La majorité des répondants ont dû renouveler leur permis temporaire, dans la plupart des cas, alors qu'ils occupaient toujours le même emploi. Six personnes ont appliqué pour un permis différent (par ex. : pour passer d'un permis fermé à un permis ouvert) ou ont eu à faire une nouvelle application due à un changement d'emploi ou de situation (par ex. : convalescence pour blessure de travail). En 2021, les délais d'attente des travailleurs temporaires déjà présents au Canada pour renouveler un permis de travail pour s'établissaient à 133 jours en ligne et 239 jours en utilisant un formulaire papier (Diallo et al., 2022). Les parties prenantes, ainsi que quelques répondants, ont expliqué que les délais de traitement peuvent représenter un défi pour des personnes dont le permis expire pendant les procédures et qui se retrouvent alors en statut implicite (ou « statut conservé au cours du traitement », selon la nouvelle terminologie d'IRCC) avec des conséquences directes sur l'accès aux services, comme l'accès à l'assurance maladie du Québec, par exemple. La question du renouvellement du permis d'immigration est stressante pour tous les répondants et a parfois engendré des problèmes administratifs importants. Par exemple, une répondante nous a expliqué qu'un imbroglio administratif suivant le renouvellement de son permis temporaire l'a empêchée de revenir au Canada alors que sa fille s'y trouvait toujours, une situation qui a causé une détresse importante dans la famille. L'enfant a éventuellement pu être réunie avec sa famille à l'étranger, mais à cause des délais pour faire délivrer un nouveau permis, la travailleuse temporaire qualifiée a préféré ne pas revenir au Canada, malgré son intérêt pour le domaine dans lequel elle avait pu travailler pendant son séjour.

« Oui, il y a des enjeux avec les délais pour le renouvellement. Par exemple [on connaît cette personne] qui était qualifiée avec un permis fermé. Parce qu'il manquait un papier à renvoyer, sa fille a dû être sortie du cégep parce que le renouvellement de permis n'arrivait pas et qu'ils se sont retrouvés en statut implicite. Les gens ne comprennent pas ce qui se passe et ça a plein de conséquences. » - Partie prenante

Changements réglementaires et législatifs. Certains répondants ont également abordé des préoccupations liées à des projets de réglementation ou de loi survenus durant leur séjour. Par exemple, un couple de répondants a mentionné avoir eu à revoir leurs options migratoires suivant une modification au PEQ, qui exige désormais le niveau 7 de compétence linguistique en français pour le demandeur principal et un niveau 4 pour le partenaire. Parallèlement, le contexte médiatique et politique entourant la migration au Québec a suscité également du stress. Par exemple, une chercheuse professionnelle portant le hijab se trouvait au Québec lors de l'entrée en vigueur de la Loi sur la laïcité de l'État (loi 21) a craint devoir écourter son séjour pour cette raison. De même, plusieurs répondants et parties prenantes ont

abordé le projet de loi 96, devenu la Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français. Cette loi encadre plus fermement l'utilisation du Français comme langue commune de l'administration publique ainsi que comme langue d'intégration; elle renforce aussi les obligations d'utilisation du français dans les milieux de travail. La couverture médiatique de ce projet de loi et son adoption ont suscité des inquiétudes quant aux effets de ces mesures sur les opportunités d'emploi, l'intégration socioprofessionnelle et les possibilités de s'établir à long terme lorsque le français est peu maîtrisé.

« Ma famille aime la ville. Mes enfants sont parfaitement intégrés. Moi, je ne l'aime pas vraiment, mais c'est surtout parce que je n'ai pas de réseau social. [...] Je me sens un peu discriminée, oui. J'ai des difficultés avec la langue [...] et les choses ont empiré avec la loi 96. [...] C'est une honte et ce n'est pas juste compte tenu du montant des impôts que nous payons. »

Construction d'un réseau social

La plupart de nos répondants ont indiqué avoir été en mesure de s'intégrer socialement assez rapidement après leur arrivée au Canada et à former un réseau à travers le travail (collègues), leur lieu de résidence (colocataires, voisinage), des liens préétablis ou nouveaux (connaissances sur place, amis d'amis, réseau de leur conjoint) ou à partir de communautés d'appartenance linguistique ou culturelle. Certains ont plutôt fait des rencontres en faisant du bénévolat, en prenant des cours de langue ou en participant à des activités diverses (par ex. : sport, entraînement, et loisirs). Environ deux personnes sur cinq ont mentionné avoir vécu une période d'isolement plus ou moins longue et les raisons les plus fréquemment citées étaient les circonstances de la pandémie, un horaire chargé, la barrière de la langue, un manque d'opportunités de faire des rencontres ou un certain isolement géographique (par ex. : vivre à l'extérieur d'un centre urbain). Les personnes arrivées dans un milieu universitaire ou de recherche semblent avoir éprouvé moins de difficulté à former des liens sociaux que les personnes arrivées dans le cadre d'un emploi en entreprise.

« Nous nous sommes inscrits aux activités sportives du quartier (...) Nous essayons de nous intégrer dans la communauté. Nous essayons de leur dire que nous apprenons le français. Je veux parler français avec eux. Nous essayons de profiter de toutes les choses que Montréal offre (...). Nous avons aussi des amis mexicains ici. Mais, pour être honnête, ma famille et moi préférons nous impliquer davantage avec les résidents locaux parce que nous voulons embrasser la culture d'ici. »

La plupart des répondants avaient un réseau composé de personnes issues de l'international et donc assez mixte sur le plan linguistique, avec l'anglais servant souvent de lingua franca entre personnes d'origines diverses. Peu ont mentionné avoir formé des liens spécifiquement avec des organismes ou associations, anglophones ou autres. Cela dit, quelques personnes ont mentionné avoir fait des efforts délibérés pour s'intégrer dans la communauté francophone, notamment pour améliorer leur français dans l'optique de demeurer à long terme. Plusieurs organismes auxquels nous avons parlé offrent des activités particulières pour mettre les personnes immigrantes en contact avec des activités locales qui peuvent faciliter leur intégration dans la communauté et leur développement linguistique.

Traitements différenciés

Un peu plus de la moitié des répondants (18) ont indiqué ne pas avoir été traitée différemment au travail ou ailleurs sur la base de leur niveau de langue, de leur statut temporaire ou de leurs origines. La plupart des enjeux soulevés par les dix autres participants concernaient la maîtrise du français. Plusieurs de ces personnes ont vécu des interactions négatives ou reçues des commentaires

désobligeants, surtout dans la vie de tous les jours et quelques fois au travail, parce qu'elles ne pouvaient pas bien s'exprimer en français. Certaines de ces personnes ont mentionné que la maîtrise du français demeure un frein à leur intégration au travail ou à la progression de leur carrière à ce jour.

Enfin, quatre personnes ont mentionné des incidents de discrimination au travail associés à leur statut temporaire en relation avec l'employeur ou des incidents de racisme, surtout avec la clientèle. Certaines organisations rencontrées travaillent activement à lutter contre les préjugés et le racisme en sensibilisant la communauté locale à ces enjeux et en offrant du soutien et de la formation aux employeurs et à leurs employés. Cela dit, plusieurs parties prenantes reconnaissent que les TÉT qualifiés peuvent être confrontés à des préjugés dans toutes sortes de contextes, surtout en dehors des centres plus multiculturels, là où l'immigration connaît une croissance soudaine et là où les employeurs manquent de préparation.

Appui à l'établissement et l'intégration

Dans l'ensemble, la plupart de nos répondants ont eu une expérience d'établissement positive. La réflexion la plus fréquente parmi nos répondants concernant l'établissement est qu'ils auraient aimé avoir un guide ou une liste de vérification pour les aider à comprendre les particularités administratives du Québec et mieux planifier leurs démarches (par ex. : démarches bancaires, règles d'imposition, accès aux soins de santé, télécommunications, transport).

Pour les personnes ayant eu du mal à naviguer les démarches d'établissement, les conséquences vont de légers délais de traitement à des enjeux majeurs qui peuvent avoir un impact sur la trajectoire de migration. Par exemple, une personne interviewée a expliqué que ses enfants n'ont pas pu entrer à l'école pendant plusieurs mois à cause d'un enjeu administratif lié à leurs noms sur les papiers officiels. Comme les enfants ont eu cette expérience négative pendant le séjour, la famille a choisi de ne pas s'établir au Québec à long terme et ne pouvait pas envisager d'obtenir la résidence permanente ailleurs au Canada vu l'âge avancé du demandeur principal et le fait que le séjour au Québec avait été trop court.

En général, nos répondants n'ont pas rapporté de grandes difficultés à fonctionner en anglais au besoin, surtout dans la région de Montréal. Par contre, les réponses des parties prenantes indiquent que l'accès à des services en anglais peut varier considérablement par région, en fonction des règles linguistiques rattachées au financement gouvernemental et aussi selon l'attitude et les aptitudes linguistiques des gens qui dispensent ces services.

Autrement, plusieurs des personnes interrogées ont bénéficié d'une aide plus informelle, exemple de la part notamment de leurs colocataires, voisins, propriétaires ou amis rencontrés lors d'un précédent séjour. Certains ont reçu du soutien à travers des églises et des personnes au sein de leur communauté culturelle.

Enfin, notons que l'aide à l'établissement est très variable de la part des employeurs. Certains offrent un accompagnement complet qui inclut de la formation linguistique tandis que d'autres fournissent seulement de l'information ou une aide immédiate à l'arrivée. Le Québec compte des modèles intéressants d'organismes qui appuient les employeurs dans les démarches d'installation de leurs TÉT. Par exemple, Préférence Estrie, un organisme sans but lucratif qui a été créé en 2003 et qui est financé par les employeurs publics et privés de la région, aide les employeurs à planifier et réaliser l'établissement des TÉT embauchés et de leurs familles. L'organisme est responsable de tout ce qui touche le logement, les transports, les écoles, les services de garde, la francisation, l'aide à la recherche d'emploi pour les conjoints, etc.

Intégration en emploi

Situation d'emploi

La majorité des personnes interrogées ont reçu un permis de travail fermé d'une durée variable, allant de trois mois à trois ans. Seules deux personnes interrogées avaient un permis de travail ouvert lors de leur séjour temporaire. L'une de ces personnes est venue au Québec dans le cadre d'un stage de recherche et a déclaré avoir spécifiquement fait la démarche pour le permis de travail ouvert dans le cadre d'Expérience internationale Canada en vue de pouvoir demeurer plus longtemps au Canada après la fin de son séjour.

« J'ai choisi de déposer une demande dans le cadre de l'IEC parce que cela me permettait de rester plus longtemps, alors que d'autres permis de travail ne m'auraient permis de rester que pour la durée du stage. Les quatre premiers mois ont fait partie du stage, puis mon professeur a pu m'embaucher pour quatre mois supplémentaires pour continuer à travailler sur le projet. Ensuite, j'ai visité le pays pendant deux mois. »

La majorité des participants n'ont suivi aucune formation avant leur arrivée au Canada. Quelques personnes ont souligné avoir essayé d'améliorer leurs compétences linguistiques en anglais de manière autodidacte ou en suivant des cours. Similairement, quelques personnes ont fait des démarches plus ou moins approfondies pour développer leur français.

« J'ai beaucoup de travailleurs qualifiés avec permis ouvert ou permis fermé qui ont besoin d'aide [en emploi], mais je ne peux pas les inclure dans mes ententes pour les services d'employabilité parce qu'ils ne parlent pas le français – je dois autofinancer ça – je ne peux pas les servir en employabilité, seulement en accueil. » - Partie prenante

« Beaucoup de travailleurs temporaires étrangers n'ont pas les services d'employabilité, ce qui relève plus de la recherche d'emploi, mais ça peut aussi être intégration en emploi et recherche d'emploi pour les conjoints et les enfants. » - Partie prenante

Comme mentionné plus haut, pratiquement tous nos répondants sont arrivés au Québec avec un contrat établi. Ils n'ont donc pas eu à faire de recherche d'emploi au Québec pour trouver un premier poste. Par contre, des défis se sont présentés pour quelques conjoints et conjointes qui ont plus de difficultés à trouver un emploi qui leur convenait. Ces défis peuvent également affecter des TÉT qualifiés qui cherchent à changer d'emploi pendant ou vers la fin de leur séjour temporaire. Bien que ce problème n'ait pas été soulevé par les travailleurs interviewés, certaines parties prenantes ont fait remarquer qu'elles ne peuvent pas desservir une clientèle non-francophone en matière d'employabilité en vertu de leurs ententes avec le gouvernement du Québec (Service Québec). Une représentante d'organisme en immigration a mentionné que des exceptions peuvent être faites en cette matière, comme ce fut le cas pour soutenir l'accueil des résidents temporaires ukrainiens.

La langue au travail

Environ la moitié des répondants (18) ont rapporté avoir travaillé surtout en anglais pendant leur séjour temporaire, soit dans un milieu principalement anglophone ou dans un environnement où il était possible d'utiliser l'anglais dans la majorité de leurs tâches. Plusieurs des TÉT arrivés pour des postdoctorats ou des séjours de recherche ont choisi des institutions ou des unités où la langue de travail était l'anglais. Huit personnes travaillaient dans un milieu surtout ou exclusivement francophone, ce qui a engendré des

défis d'intégration importants dans la majorité des cas. En effet, elles ont éprouvé des difficultés à tisser des relations professionnelles de confiance et comprendre les nuances des tâches demandées. Sept personnes travaillaient dans un milieu très mixte sur le plan linguistique et deux autres travaillaient surtout dans leur première langue tel qu'au sein d'une école de langues.

Conditions de travail et correspondance avec les acquis et les qualifications

La plupart des répondants étaient satisfaits de leurs conditions de travail et de l'accueil reçu dans leur milieu professionnel. Les répondants ont décrit des expériences qui ont comblé leurs attentes, des milieux de travail accueillants et un bon équilibre travail-vie personnelle.

Plusieurs ont cependant expliqué que leurs revenus pendant le séjour temporaire étaient bas, surtout pour des personnes arrivées avec une allocation qui visait plutôt à couvrir le coût de la vie sans constituer un véritable salaire. C'était le cas notamment pour la personne arrivée dans le cadre d'un programme pour enseigner l'anglais à l'étranger et pour les répondants qui sont venus au Québec dans le cadre d'un séjour de recherche rémunéré. Parmi les travailleurs en entreprise et dans d'autres organisations, certains ont mentionné que le salaire aurait pu être plus élevé ailleurs, mais que leur situation au Québec présentait des avantages compensant pour cette différence (par ex. : un meilleur équilibre travail-famille ou un coût de la vie moindre au Québec).

Tout cela étant dit, une minorité de répondants ont mentionné des enjeux dans leur milieu de travail, comme avoir vécu de l'isolement, principalement à cause de la langue, ou avoir eu des horaires beaucoup plus exigeants qu'escomptés. Par ailleurs, deux personnes ont mentionné que leurs conditions de travail n'étaient pas sécuritaires, dont une personne qui a subi une blessure grave au travail et a dû faire des démarches longues et pénibles pour résoudre son statut temporaire pendant sa convalescence.

La majorité des répondants (25) ont aussi rapporté avoir décroché un emploi temporaire à la hauteur de leurs qualifications et dans leur domaine. Deux personnes ont indiqué qu'elles étaient surqualifiées pour le poste obtenu, principalement parce qu'elles ne détenaient pas le niveau de français nécessaire à une intégration à leur niveau ou parce qu'elles n'avaient pas trouvé de ressources pour les aider dans leur recherche d'un emploi conforme à leur expérience. Cinq personnes ont été confrontées au moment de l'étude ou avant à une non-reconnaissance de leurs diplômes ou qualifications, dont deux médecins venus en séjour postdoctoral. Cette question de la reconnaissance des acquis a également été soulevée par les parties prenantes. L'enjeu peut notamment se présenter pour un TÉT qualifié au moment de faire la demande de résidence permanente, si ses diplômes ne sont pas évalués comme étant au niveau requis, le processus de reconnaissance des diplômes étant distinct pour l'obtention du permis temporaire et de la résidence permanente. Les représentants d'organismes ont aussi soulevé que la non-reconnaissance des acquis peut affecter les conjoints et conjointes des TÉT et donc nuire à l'intégration socioéconomique de la famille. Par exemple, deux de nos répondants ont mentionné que leurs conjoints avaient eu des difficultés à trouver un emploi ou un emploi dans leur domaine pour des professions réglementées.

Enjeux associés au permis de travail fermé

« Il y a eu des moments difficiles avec mon employeur, où j'aurais voulu chercher d'autres options, mais je ne pouvais pas parce que j'avais un permis de travail fermé [...] Je dirais que certaines personnes de l'équipe ne rendaient pas l'atmosphère la plus saine. »

« Comme j'avais un permis de travail fermé, je n'ai pas cherché d'emploi ailleurs au Canada, car mes amis m'ont dit qu'il était très difficile de trouver un emploi sans avoir un permis de travail ouvert ou la résidence permanente, parce que les entreprises ne veulent généralement pas faire les démarches administratives pour embaucher quelqu'un qui n'a pas de permis de travail ouvert. »

Le permis de travail fermé place les TÉT, même qualifiés, en situation de vulnérabilité (Bélanger et al., 2019; Coderre & Nakache, 2021). Ces personnes ne peuvent pas facilement changer d'emploi et sont donc dans une situation plus difficile face à une situation professionnelle qui ne les satisfait pas. Même si des mesures existent pour permettre à un travailleur temporaire avec permis fermé de changer d'emploi, cette démarche est hautement anxiogène pour les résidents temporaires qui peuvent ne pas connaître les options à leur disposition ou craindre des problèmes importants s'ils y ont recours. Par ailleurs, les organismes qui desservent les personnes immigrantes ne sont pas toujours en mesure de les aider et constatent un certain manque de cohésion entre les paliers de gouvernement sur cette question.

« On voit beaucoup de gens dans une situation fermée qui ne peuvent pas changer facilement, donc on les a dans nos bureaux et on n'est pas financé pour ça. Le fédéral ne paie pas et les entreprises disent que c'est le fédéral. [...] Le provincial ne veut pas s'en mêler. Les gens ne savent pas à qui parler. Il y a un manque de communication. » - Partie prenante

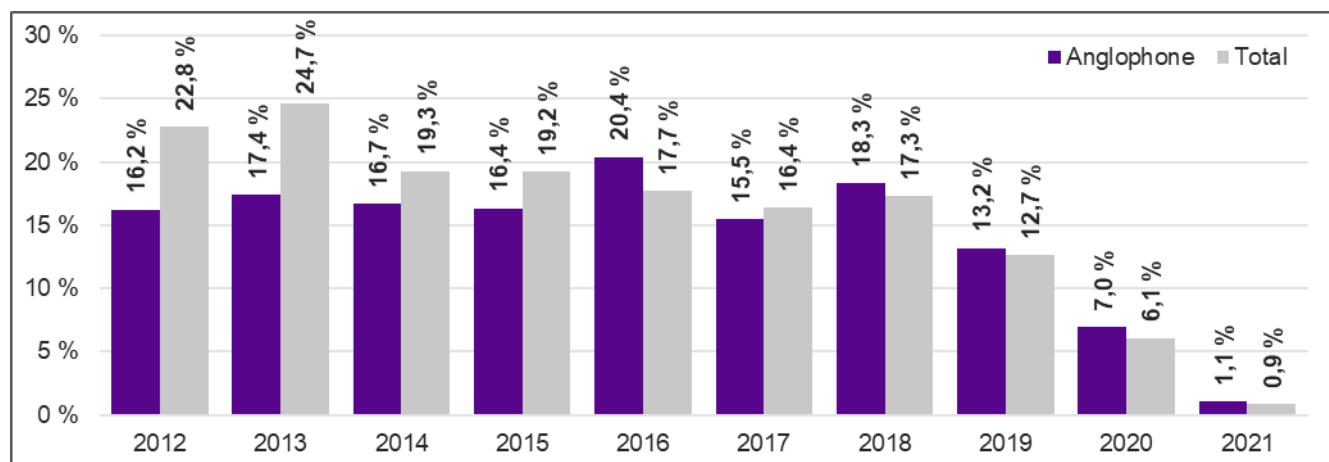
De manière plus générale, les personnes détenant une résidence temporaire peuvent avoir une méconnaissance de leurs droits et des services auxquels ils ont accès (Institut du Québec, 2022; Bélanger et al., 2019). Il en résulte notamment une difficulté dans les interactions avec les administrations à identifier les erreurs administratives, ou à reconnaître d'éventuels abus de la part de certains employeurs. Une partie prenante a aussi fait remarquer qu'il peut être difficile pour une personne avec une maîtrise limitée du français, et de l'anglais également dans certains cas, de comprendre et défendre ses droits en milieu de travail, ce qui peut placer les TÉT non-francophones avec un permis fermé dans une double position de vulnérabilité. Par exemple, une personne nous a expliqué que l'employeur et l'agence de recrutement avec qui elle a fait affaire lui avaient promis qu'elle pourrait faire venir sa famille au bout de six mois au Canada et qu'elle a rencontré des obstacles pour le faire, et n'a pas reçu de soutien de son employeur. Cette personne cherche maintenant à obtenir la résidence permanente le plus rapidement possible pour faire venir sa famille au Québec.

Transition vers la résidence permanente

Nombre et catégories d'admission des travailleurs étrangers temporaires qualifiés d'expression anglaise du Québec à la résidence permanente

Au total, parmi les 27 499 personnes d'expression anglaise qui ont obtenu un permis de travail temporaire durant la période de 2012 à 2021, 3 986 ont par la suite effectué la transition vers la résidence permanente, soit une proportion de 14,5 %. On constate une proportion similaire pour l'ensemble des TÉT qualifiés ayant effectué la transition vers la résidence permanente (15,4 %).

Figure 4 : Proportion des TÉT qualifiés d'expression anglaise ayant effectué la transition vers la résidence permanente selon l'année d'obtention du premier permis de travail, 2012 à 2021, Québec



Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021

Parmi les personnes ayant effectué la transition vers la résidence permanente, 72,3 % étaient issus du PMI et de 27,7 % du PTÉT (Tableau 2). Concernant les programmes de résidence permanente, la grande majorité a été admise dans la catégorie de l'immigration économique (86,3 %). La catégorie du regroupement familial représente 13,1 % des admissions et celles des personnes réfugiées ou protégées, 0,5 %.

Tableau 3 : Nombre et pourcentage de TÉT qualifiés d'expression anglaise ayant effectué la transition vers la résidence permanente selon la catégorie d'admission à la résidence permanente, Québec

Catégorie d'admission	Ayant effectué la transition vers la résidence permanente	
	Nombre	Pourcentage
Immigration économique*	3 441	86,3 %
Regroupement familial	523	13,1 %
Réfugiés ou autres	22	0,6 %
Total	3 986	100 %

* Cette catégorie englobe les volets du Québec et du gouvernement fédéral. IRCC ne dispose pas d'informations selon les volets d'immigration propres au Québec dans les données pour ce projet.

Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021

Comme nous l'avons décrit en introduction, la province de Québec offre différents programmes d'immigration aux travailleurs temporaires : le Programme de l'expérience québécoise (PEQ), le Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) et des programmes pilotes concernant des professions particulières. Pour les TÉT qualifiés spécifiquement et pendant la période à l'étude, le PEQ et le PRTQ étaient les principales voies d'accès.

Le nombre de TÉT ayant obtenu un certificat de sélection du Québec à travers le PEQ a augmenté de façon constante pendant la période à l'étude (MIFI, 2020). Vu ses critères, le PEQ est moins accessible aux personnes qui ont une connaissance limitée du français. Même si le nombre total de TÉT ayant obtenu un CSQ à travers le PEQ a augmenté de façon constante pendant la période à l'étude, seuls quelques résidents temporaires interrogés envisageaient procéder par cette voie et quatre personnes ont demandé leur CSQ dans le cadre de ce programme. Le profil linguistique et les parcours migratoires de ces personnes variaient. En outre, certaines de ces personnes ont eu des difficultés à présenter une demande dans le cadre du programme ou ont abandonné leur projet d'établissement permanent au Québec pour d'autres raisons non liées au programme :

- Une personne a développé son français rapidement après son arrivée en 2019 et a fait toutes ses démarches à travers le PEQ. Elle a obtenu le CSQ, mais a fait face à des délais prolongés pour finalement obtenir la résidence permanente en 2022. Ce délai lui a fait vivre un stress important et l'a empêché de saisir plusieurs opportunités d'emploi qui lui ont été offertes entre temps.
- Une personne ayant rencontré un partenaire canadien pendant son séjour temporaire a fait une application au PEQ en même temps qu'une application de parrainage familial. Cette personne a cherché à améliorer son français, mais son application au PEQ a été rejetée en raison d'un niveau de français trop bas. Cette personne a finalement obtenu la résidence permanente à travers le parrainage.
- Deux personnes disposaient déjà d'une bonne maîtrise du français à leur arrivée. Elles ont procédé par le PEQ et obtenu un CSQ. Toutefois, elles ont ensuite mis fin à leurs démarches, d'un côté du fait que le conjoint avait décroché un emploi permanent dans le pays d'origine, d'un autre côté du fait de la complexité des démarches administratives et après avoir reçu une offre d'emploi satisfaisante dans le pays d'origine.

« Le changement de système (Arrima) a provoqué beaucoup de scepticisme, car on avait l'impression qu'il favorisait encore plus les immigrants francophones. [...] Malgré la peur et l'incertitude qui entouraient le processus, je me suis engagée et j'ai tout rempli. »

« Les instructeurs [lors d'une séance d'information] m'ont dit que la voie francophone (PEQ) était la plus rapide. En dehors de cela, je souhaitais vraiment apprendre et améliorer mon français, j'ai donc continué les cours de français [...] pour me préparer pour l'examen français. J'ai pris quelques cours particuliers dans l'espoir d'améliorer mon niveau de français. Pendant un an, j'ai essayé d'améliorer mon français et d'atteindre le niveau B. J'ai passé le test et j'ai obtenu un B1 à l'oral et un B2 à l'écoute, mais cela m'a pris beaucoup d'efforts. J'ai ensuite pris une pause, puis, quelques mois plus tard, j'ai décidé de demander à bénéficier du système de points régulier, car je me suis rendu compte que le temps et les efforts nécessaires pour atteindre le niveau B2 requis en français seraient trop importants et viendraient s'ajouter à mon volume de travail habituel. »

Nos entretiens confirment que, pour les TÉT qualifiés qui ont une maîtrise plus limitée du français, le PEQ est une voie peu accessible. La plupart doivent donc accéder à la résidence permanente à travers le PRTQ et, depuis 2019, à travers la plateforme Arrima. Trois personnes de notre échantillon ont obtenu la résidence permanente grâce à cette voie et plusieurs envisageaient de le faire. Une condition majeure pour pouvoir faire la transition par le PRTQ est le fait d'avoir une offre d'emploi permanente

au Québec. Au moment de l'étude, davantage de points sont accordés pour les emplois en région en vue de contribuer à la régionalisation de l'immigration. Ce critère peut représenter un défi pour les personnes dont le contrat temporaire vient à échéance et que l'employeur ne souhaite pas le renouveler. Par ailleurs, une partie prenante avançait que les personnes qui passent par le PRTQ n'ont aucune chance de recevoir une invitation à faire une demande de sélection permanente (CSQ) si elles ne fournissent pas à l'appui de leur expression d'intérêt une offre d'emploi permanente (OEP) de leur employeur validée par le MIFI (gouvernement du Québec, s. d. c). Selon le site du gouvernement du Québec, une OEP permet à un candidat au PRTQ d'obtenir des points supplémentaires au système de classement des déclarations d'intérêt, mais selon le répondant, il s'agit davantage d'une condition absolue, bien que cela ne soit pas indiqué clairement aux candidats.

Trois personnes de notre échantillon ont plutôt obtenu la résidence permanente à travers le parrainage et quelques autres envisageant d'y avoir recours. Par exemple, une personne interviewée venait de faire une demande de résidence permanente par parrainage avec les services d'un consultant. Cette personne aurait voulu obtenir la résidence permanente à la suite de son séjour temporaire, mais n'a pas pu obtenir d'emploi permanent.

Enfin, deux personnes de notre échantillon avaient entamé des procédures pour obtenir la résidence permanente au Canada via des programmes utilisant Entrée express dans une autre province canadienne. Par exemple, l'une de ces personnes, de retour en Inde après un séjour temporaire au Québec, a entamé des procédures pour s'installer en Ontario ou en Alberta à travers la catégorie de l'expérience canadienne, faute de connaître le français. Un couple de notre échantillon a également choisi de procéder à travers Entrée express pour tenter de s'installer dans une autre province parce que le Québec venait d'augmenter les exigences linguistiques du PEQ, mais aussi parce que le partenaire du demandeur principal aimerait exercer un emploi règlementé qui requiert la citoyenneté au Québec et non seulement la résidence permanente comme dans d'autres provinces canadiennes.

Les parcours des résidents permanents dans notre échantillon montrent la variété des voies de transition qui peuvent ou non amener un TÉT qualifié d'expression anglaise à la résidence permanente au Québec. Un thème revient cependant à travers tous les entretiens : les gens ont trouvé difficile d'obtenir de l'information claire sur leurs options pour obtenir la résidence permanente et sur la manière d'orienter leur choix.

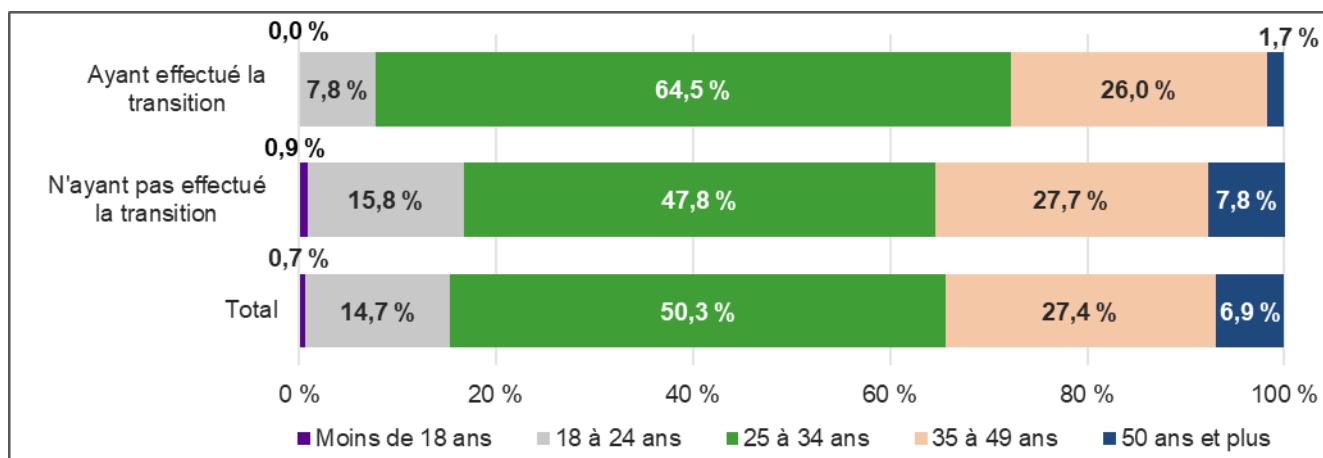
Caractéristiques des travailleurs étrangers temporaires d'expression anglaise ayant effectué la transition vers la résidence permanente

Comme mentionné précédemment, plus d'hommes (73,1 %) que de femmes (26,9 %) d'expression anglaise ont obtenu un permis de travail à titre de TÉT qualifié durant la période de 2012 à 2021. Cet écart est légèrement plus important en ce qui concerne les personnes ayant effectué la transition vers la résidence permanente, dont 75 % sont des hommes. Lorsque l'on examine les totaux séparément en fonction du genre, on constate que les hommes sont légèrement plus susceptibles d'effectuer la transition vers la résidence permanente que les femmes, toutes proportions gardées. En effet, 14,9 % de l'ensemble des hommes d'expression anglaise ayant obtenu un permis de travail à titre de travailleur qualifié entre 2012 et 2021 ont effectué la transition vers la résidence permanente comparativement à 13,5 % de l'ensemble des femmes.

Concernant les pays de naissance, 52,9 % des personnes qui ont effectué une transition vers la résidence permanente sont nées en Asie et 23,9 % dans les Amériques (Figure 2).

Par ailleurs, les personnes qui ont effectué une transition vers la résidence permanente étaient en proportion un peu plus jeunes au moment de leur première admission que celles qui ne l'ont pas fait (Figure 5). Cela peut s'expliquer par le fait que l'âge est l'une des variables déterminant le pointage dans le PRTQ et dans les programmes gérés à travers Entrée express, les candidats plus âgés récoltant moins de points.

Figure 5 : Proportion des TÉT qualifiés d'expression anglaise selon le groupe d'âge, Québec

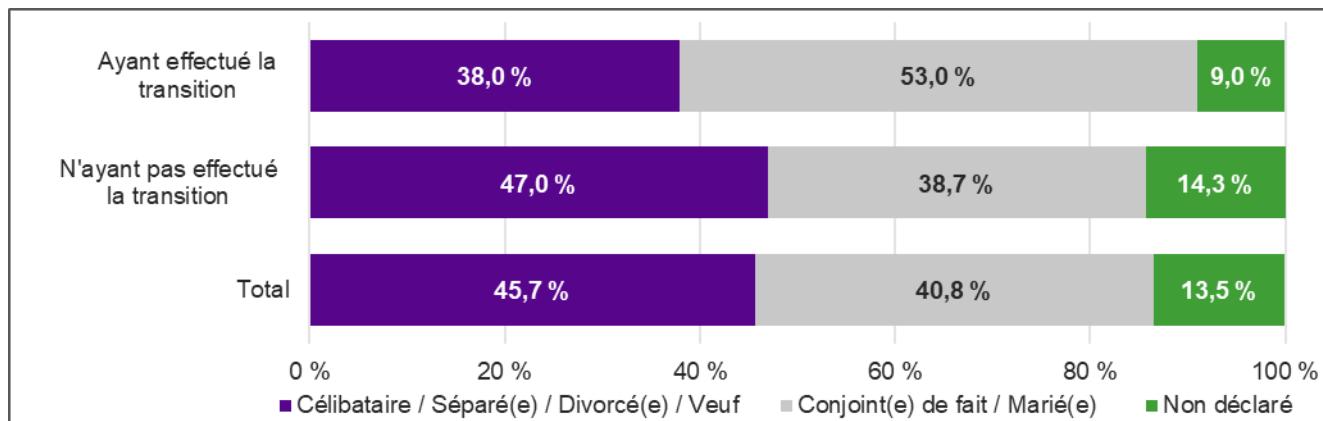


Source : IRCC, *Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents*, 31 décembre 2021

Pour ce qui est de l'état matrimonial, rappelons qu'une proportion légèrement plus élevée de TÉT qualifiés d'expression anglaise ayant obtenu leur premier permis de travail entre 2012 et 2021 étaient célibataires (45,7 %) en comparaison à ceux qui l'étaient pas (40,8 %) (Figure 6). Toutefois, ce n'est pas le cas pour les personnes qui ont par la suite effectué la transition vers la résidence permanente, chez qui la proportion de personnes en couple est plus élevée (53,1 %) que ceux qui ne le sont pas (38 %). Ces distinctions semblent refléter une certaine influence de la variable de l'état matrimonial sur la transition vers la résidence permanente, les personnes en couple étant plus susceptibles de la faire. Nos entretiens montrent effectivement qu'avoir un partenaire canadien, ou bien de voir son partenaire et/ou ses enfants s'épanouir au Canada, peut être un déterminant important dans la décision d'appliquer pour la résidence permanente. Les parties prenantes ont aussi soulevé que les personnes avec une famille sont, d'une part, favorisées dans le PRTQ, mais aussi moins susceptibles de vouloir se relocaliser si elles sont bien établies comparativement aux personnes célibataires qui ont moins d'attaches. Cela dit, une partie prenante a expliqué que les personnes qui appliquent à travers le PRTQ peuvent faire face à des situations très difficiles étant donné la manière dont le système de pointage tient compte des membres de la famille.

« Prenez un couple des Philippines où monsieur veut se qualifier avec le programme régulier. Lorsqu'on met madame – qui ne parle pas français et n'a pas d'offre d'emploi – dans le dossier, toute la famille « coule ». Le système donne des points pour les enfants, mais pas pour la conjointe. Cela fait en sorte qu'on garde madame sur un permis de travail temporaire et on attend que monsieur et les enfants aient la résidence permanente pour pouvoir faire une demande par parrainage. C'est le même chemin au final, mais plus cher pour la famille et plus stressant. Il faut que ces femmes aillent signer un papier chez le notaire comme quoi elles acceptent la possibilité d'être séparées de leur famille. Psychologiquement, c'est très dur, même si les gens sont soudés et que ça se passe bien. » - Partie prenante

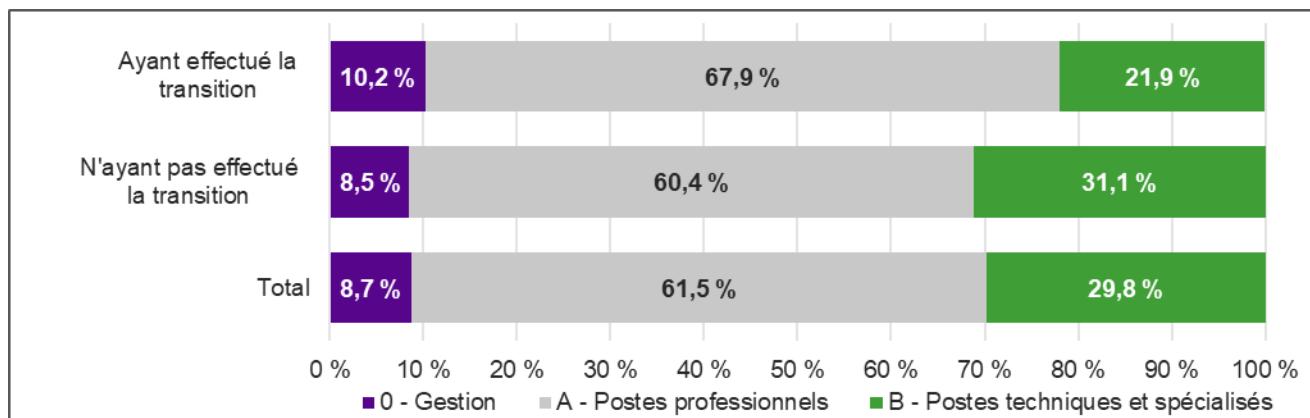
Figure 6 : Proportion des TÉT qualifiés d'expression anglaise ayant obtenu leur premier permis de travail entre 2012 et 2021 selon l'état matrimonial, Québec



Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021

Par rapport aux niveaux de compétence, les TÉT qualifiés d'expression anglaise ayant effectué la transition vers la résidence permanente sont légèrement plus susceptibles d'occuper un poste professionnel ou un emploi en gestion que ceux qui ne l'ont pas fait, et un peu moins susceptibles d'occuper des postes techniques et spécialisés.

Figure 7 : Proportion des TÉT qualifiés d'expression anglaise ayant obtenu leur premier permis de travail entre 2012 et 2021 selon le niveau de compétence professionnelle , Québec



Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021

Raisons d'opter pour la résidence permanente

« J'étais déterminée à rester. L'employeur m'a toujours poussée à demander la RP parce que j'obtenais des augmentations et des promotions et que tout cela est subordonné à l'approbation du gouvernement. [...] C'était une progression naturelle, après trois ans et demi, si vous voulez toujours rester, il n'y a aucune raison de ne pas le faire. »

Pour les personnes qui ont fait la transition ou qui envisagent de le faire, les raisons de ce choix sont variées et se recoupent. Plusieurs personnes ont expliqué leur désir de s'établir au Québec, ou au Canada, à long terme pour un plus grand sentiment de sécurité, de meilleurs programmes sociaux, un meilleur système d'éducation, de meilleures infrastructures, un plus grand dynamisme (pour le travail ou en général), un milieu de vie animée, un rythme de vie qui leur plaît, un environnement perçu comme plus tolérant ou accueillant, une structure de travail plus en phase avec leurs valeurs (par ex. : par rapport aux attentes de performance et à l'équilibre travail-famille), ou pour un contexte politique plus sain que dans leur pays d'origine. Quelques personnes ont aussi mentionné le fait d'évoluer dans un contexte plutôt bilingue comme un attrait.

« Il y a plusieurs raisons pour cela. Premièrement, j'adore Montréal. C'est vraiment une ville merveilleuse, surtout pour quelqu'un qui travaille dans mon domaine. Je souhaitais également bénéficier d'une certaine stabilité. J'envisageais aussi acheter une maison et mon directeur de banque m'a dit qu'il serait plus facile pour un RP d'acheter une maison. Je voulais également bénéficier d'une plus grande flexibilité professionnelle, car le permis de travail fermé ne permet pas de travailler pour un autre employeur. De plus, le nombre de renouvellements du permis de travail est restreint et je ne voulais pas être obligée de le renouveler sans cesse, d'atteindre le maximum et de devoir partir. »

Plusieurs personnes ont voulu obtenir la résidence permanente surtout pour en finir avec le statut temporaire qui demande des renouvellements constants et s'accompagne de restrictions et désavantages divers. Les parties prenantes confirment que le statut temporaire est inconfortable pour la majorité des gens.

Pour plusieurs de nos répondants, le choix de faire la transition vers la résidence permanente était aussi très lié à la situation de leur partenaire.

- Comme noté ci-dessus, quelques personnes étaient ou sont devenues en couple avec des personnes canadiennes et ont pu procéder par parrainage pour obtenir la résidence permanente.
- Une personne qualifiée avec permis ouvert qui avait accompagné son conjoint canadien de retour d'Europe n'a jamais réussi à trouver un emploi dans son domaine après un séjour en recherche universitaire. Cette personne nous a confié qu'elle est restée au Québec pour son conjoint et serait repartie si elle avait été seule. Cette dame a obtenu la résidence permanente par parrainage en 2021.
- À l'inverse, une autre personne qui avait une bonne maîtrise du français à l'arrivée et avait réussi à obtenir le CSQ en passant par le PEQ a mis fin à sa démarche de résidence permanente pour retourner dans son pays d'origine, là où son partenaire avait trouvé un emploi permanent et conforme à ses compétences, ce qu'il n'avait pas été en mesure de faire au Québec.

Ces exemples démontrent qu'avoir des opportunités professionnelles intéressantes et à la hauteur de ses ambitions pour soi et son partenaire, le cas échéant, est un déterminant important pour les TÉT qualifiés.

Raisons qui font hésiter à appliquer pour la résidence permanente

« Je ne savais même pas que la résidence temporaire pouvait être un point de départ pour devenir RP. [...] Au cours de la procédure de demande de permis de travail, on m'a demandé de confirmer que je retournerais vivre en [Europe] après mon séjour, ce qui ne m'a pas vraiment incité à envisager l'option d'une transition vers la RP. Si le gouvernement souhaite garder les gens ici, il serait bon qu'il diffuse des messages plus positifs à la fin du séjour. »

Plusieurs personnes de notre échantillon n'étaient pas certaines de vouloir faire une demande de résidence permanente, soit parce qu'elles n'étaient pas au courant des différents programmes et de leurs critères, soit parce qu'elles attendaient de voir si elles allaient atteindre une qualité de vie professionnelle ou personnelle satisfaisante au Québec. Plusieurs personnes qui sont rentrées dans leur pays d'origine ou ont déménagé hors du Canada après leur résidence temporaire n'écartent pas de revenir un jour au Canada de façon plus permanente, pour toutes les mêmes raisons que les personnes ayant entamé ou complété une démarche de résidence permanente.

Cela dit, plusieurs personnes encore au Québec ou résidant désormais à l'étranger hésitent à entamer des démarches de résidence permanente parce que le processus leur apparaît long et ardu. Quelques-unes de ces personnes envisageraient davantage de s'établir à l'extérieur du Québec, dans l'espoir que la procédure soit un peu plus simple ou rapide même si ces personnes apprécient ou ont apprécié leur expérience au Québec. Nous reviendrons sur ces points dans la section ci-dessous concernant les défis à la transition.

Raisons de ne pas opter pour la résidence permanente

Plusieurs personnes de notre échantillon ont fait le choix de ne pas appliquer à la résidence permanente. Pour certains, cette décision relève de facteurs plus personnels. Par exemple, une personne a obtenu une offre d'extension de son contrat temporaire, mais est rentrée en Inde pour s'occuper de son père malade. D'autres personnes, ou leur partenaire, ont obtenu de meilleures opportunités d'emploi à l'étranger, ou ont réalisé que les opportunités au Québec seraient limitées dans leur domaine pour différentes raisons (par ex. : peu de postes disponibles, restrictions dues à la langue). Une personne qui envisageait retourner aux études a choisi de continuer sa scolarité en Europe, pour des raisons de contingentement à l'Université McGill et étant donné les frais de scolarité élevés pour les étudiants étrangers au Québec. Une autre répondante est retournée en Europe après son séjour et a décroché un poste permanent, mais a expliqué au passage qu'il n'avait jamais été clair pour elle que la résidence temporaire pouvait servir de tremplin à la résidence permanente. Finalement, une médecin qui avait apprécié son séjour postdoctoral au Québec a mentionné qu'elle ne voulait pas rester parce qu'elle n'aurait pas pu pratiquer la médecine au Canada pour des raisons de non-reconnaissance des acquis.

« Il est pratiquement impossible d'obtenir une RP au Québec si l'on ne parle pas français. Je comprends que la langue soit importante parce que c'est la langue officielle, mais je pense que les programmes devraient être moins exigeants. De plus, compte tenu du montant des impôts que je paie chaque année, j'estime que ce n'est pas un traitement équitable. »

« Le facteur déterminant dans ma décision a été la licence médicale. Si j'étais resté au Canada, je ne serais pas médecin. [...] J'ai déjà travaillé pendant de nombreuses années, j'ai obtenu mon diplôme de médecine, etc. Je n'ai pas envie de tout recommencer. [...] Si la reconnaissance des diplômes n'avait pas été un problème aussi important, j'aurais envisagé la RP parce que j'aimais le pays, la liberté [...]. J'aurais aussi aimé continuer à vivre à Montréal. »

Les raisons fournies par certains répondants nous éclairent également sur les défis que peut présenter la transition pour des TÉT qualifiés d'expression anglaise. Certains ont notamment renoncé à entamer des démarches parce qu'il leur apparaissait trop difficile d'obtenir la résidence permanente sans avoir un bon niveau de français.

Défis rencontrés lors de la transition

Cette section résume certains des défis que peuvent rencontrer les TÉT qualifiés d'expression anglaise qui cherchent à effectuer la transition vers la résidence permanente, notamment les critères rattachés à la maîtrise du français et la difficulté des tests pour démontrer cette maîtrise, selon certains, la complexité des processus, les questions du pointage dans le cas du PRTQ, la situation de leur conjoint ou conjointe et des questions de non-reconnaissance de leurs qualifications. Les parties prenantes sont pratiquement unanimes sur le fait qu'il n'est pas facile pour une personne immigrante, surtout non-francophone, de se retrouver dans les procédures d'immigration, surtout si leur cas n'est pas simple. Les organismes ne peuvent pas offrir de conseil en immigration et réfèrent donc à des consultants, mais reconnaissent que les coûts sont sans doute prohibitifs pour beaucoup de TÉT, même qualifiés.

« Pour les universitaires, c'est plus facile, mais ça va arriver que ce soit difficile quand même. Par exemple, la personne qui a trois enfants pas du même mariage et d'autres cas complexes. Des fois, [il y a] des enfants avec des handicaps et ce n'est pas facile de trouver l'information pour leur permettre de venir ou rester. [Notre organisme] réfère à des consultants. [Le site d'IRCC] est quand même un site qui est dense. Je pense que des efforts sont faits pour guider, mais des fois les réponses ne sont pas claires. » - Partie prenante

« Nous on ne peut pas les aider à faire les démarches [d'immigration] – on leur dit qu'ils doivent le faire eux-mêmes, mais s'il leur faut un interprète, s'ils n'ont pas l'argent pour payer un consultant en immigration... On se sent mal. Ça fait beaucoup de ping-pong entre les organismes. » - Partie prenante

Cela dit, l'enjeu le plus fréquemment mentionné par l'ensemble des répondants et par les parties prenantes par rapport à la transition vers la résidence permanente demeure la question des délais. Pour les personnes qui déposent une demande sous le PRTQ, les délais sont particulièrement prolongés. Une personne qui fait une déclaration d'intérêt via Arrima doit attendre d'être invitée à faire sa demande de sélection. Le délai à cette étape est impossible à estimer. Une fois qu'une personne reçoit une invitation à soumettre sa demande, le délai de traitement moyen était de six mois pour obtenir une réponse (Diallo et al., 2022). Par la suite, une personne qui obtient le CSQ doit présenter une demande de résidence permanente à IRCC. En 2021, le délai de traitement moyen était de 31 mois (Diallo et al., 2022). Bien qu'une personne éligible au PEQ n'a pas à faire une demande expression d'intérêt, le délai total pour obtenir la résidence permanente pouvait atteindre 37 mois au total en 2021 (Diallo et al., 2022). La question des délais a été soulevée par l'ensemble des parties prenantes qui soulignent que cette question affecte à la fois l'obtention du permis de travail temporaire et de la résidence permanente.

En comparaison, comme le souligne Diallo et al. (2022), les programmes gérés via Entrée express permettent une immigration plus rapide dans les autres provinces. Cela a effectivement amené certains de nos répondants à choisir cette option. Cela dit, Entrée express n'est pas non plus une voie exempte

de stress. Par exemple, nos répondants ont eu à faire le test d'anglais à de multiples reprises pour obtenir le pointage nécessaire et s'inquiétaient également des délais entre les appels de candidatures. Par ailleurs, deux personnes ont mentionné que puisque leurs séjours temporaires au Québec avaient été écourtés, elles ne disposent pas des mois suffisants pour appliquer à travers Entrée Express. Enfin, une personne désormais à l'étranger aurait aimé pouvoir appliquer à un programme via Entrée Express, mais a consulté un spécialiste qui lui a expliqué qu'il lui faudrait des notes élevées en français et en anglais, ainsi qu'au moins trois années d'expérience professionnelle dans son domaine. Cette personne travaille à satisfaire ces critères pour pouvoir revenir au Canada.

Les autres défis rencontrés par les personnes de notre échantillon recoupent sans doute ceux vécus par l'ensemble des personnes qui visent à obtenir la résidence permanente, dont les coûts du processus et sa lourdeur administrative. Par rapport à la procédure de résidence permanente d'IRCC, plusieurs répondants ont mentionné qu'il était très lourd d'avoir à retracer tous leurs voyages sur 10 ans, notamment pour les personnes ayant vécu des relations de couple à distance dans des pays différents et les personnes qui ont eu à voyager fréquemment pour le travail. Certains répondants mentionnent qu'il leur a été difficile de fournir certains documents, mais aussi que les délais font craindre que ces documents n'expirent avant que le dossier ne soit évalué.

Les répondants ont aussi mentionné à plusieurs reprises qu'il avait été difficile, voire impossible pour eux de communiquer avec un agent d'IRCC pour obtenir de l'aide. Quelques personnes ont communiqué directement avec IRCC avec succès, mais la plupart ont indiqué avoir eu du mal à parler avec un représentant d'IRCC ou à avoir des réponses claires à leurs questions sur le processus. Les représentants d'organismes en immigration ont aussi indiqué que les communications avec IRCC sont difficiles et qu'elles ne disposent pas de point de contact direct avec le ministère.

Facteurs favorables et soutien à la transition

En termes de soutien reçu lors de la transition vers la résidence permanente, les réponses varient beaucoup d'un cas à l'autre. Certains répondants ont fait appel à des avocats ou consultants spécialisés pour les aider avec une partie (par ex. : à choisir le programme) ou avec l'ensemble du processus.

« À savoir [si les employeurs] aident à faire la RP, ça dépend de la catégorie de profession [...]. On leur recommande de ne pas seulement renouveler les permis de travail. Il y en a qui ont peur que la personne s'en aille, mais on leur dit 'c'est votre responsabilité [...], si vous êtes un bon employeur et que vous aidez à faire la RP, ça aide avec la fidélisation'. » - Partie prenante

Dans certains cas, les répondants ont reçu de l'information ou un soutien de la part de leur employeur, souvent pour une part précise du processus (par ex. : une séance d'information sur la résidence permanente, l'appui financier d'un employeur pour la CSQ, les services d'un avocat, une lettre d'appui, l'offre d'emploi permanente). Quelques répondants nous ont rapporté que leurs employeurs les avaient encouragés et/ou appuyés dans leurs démarches menant à la résidence permanente. Les parties prenantes ont expliqué que certains employeurs soutiennent la transition de leurs TÉT qualifiés, notamment pour mettre fin aux coûts et la complexité des démarches administratives associées au permis temporaire, mais aussi comme une stratégie de rétention à long terme. Par contre, certains employeurs peuvent craindre qu'un TÉT ne les quitte s'il obtient la résidence permanente. D'autres employeurs n'ont simplement pas les ressources ou les connaissances pour aider leurs employés dans la transition, si bien que le degré de soutien et d'implication des employeurs varie significativement.

Certains répondants ont procédé de manière complètement autonome en se renseignant en ligne sur le site d'IRCC ou sur des forums et blogues. Cela dit, plusieurs TÉT qualifiés interviewés ont indiqué qu'ils auraient aimé obtenir plus d'informations sur la transition du statut temporaire au statut permanent.

« On n'offre pas de formation directe sur l'obtention de la [résidence permanente] pour les résidents temporaires. On se greffe à des webinaires offerts par la MIFI et IRCC. On va transmettre l'info sur ces webinaires. » - Partie prenante

Les entrevues indiquent que certaines ressources sont tout de même disponibles sur ce sujet. Par exemple, Montréal International, un des organismes dédiés à l'attraction de talents internationaux au Québec, offre des séances d'information pour ses entreprises clientes et les TÉT qualifiés à propos de la transition vers la résidence permanente et ce, même s'il ne s'agit pas du mandat premier de l'organisation. Des répondants nous ont aussi indiqué avoir assisté à ce type de présentation via l'université à laquelle ils étaient associés au Québec. De telles ressources ne sont pas toujours accessibles ou visibles pour les TÉT qualifiés d'expression anglaise. Comme mentionné plus haut, la majorité des organismes n'ont pas de connaissances spécialisées sur la transition des travailleurs temporaires vers la résidence permanente et réfèrent donc leur clientèle à des avocats ou consultants en immigration, en reconnaissant que ces ressources ne sont pas à la portée de tous.

Impacts de la résidence permanente

La majorité des répondants qui ont obtenu la résidence permanente n'ont pas vu de changement majeur au niveau de leur emploi. Une personne a plutôt obtenu une promotion lors de l'obtention de son permis ouvert en attente de la résidence permanente. Les répondants et les parties prenantes ont indiqué que la résidence permanente est surtout associée à une plus grande paix d'esprit, un grand soulagement et un sentiment d'accomplissement. La résidence permanente donne également accès à plus de services (par ex. : aux prêts pour l'achat d'une propriété, à des cours sans avoir à payer les frais d'étudiants internationaux, à plus de services d'établissement). Les répondants sont aussi d'avis qu'avoir la résidence permanente leur est plus favorable pour la recherche d'emploi. Cela dit, le statut permanent n'est pas une panacée selon plusieurs puisque, selon eux, les citoyens canadiens et les personnes avec davantage d'expérience canadienne continueraient d'être priorisées en matière d'emploi. De plus, une maîtrise limitée de la langue française demeure une barrière en matière d'intégration professionnelle et personnelle, même pour une personne ayant obtenu la résidence permanente. De la même manière, affirment les parties prenantes, le succès d'une intégration à long terme dépend aussi de l'accueil et de l'intégration dans le milieu de vie ou le milieu de travail, non seulement de l'obtention de la résidence permanente.

Décision de demeurer au Québec

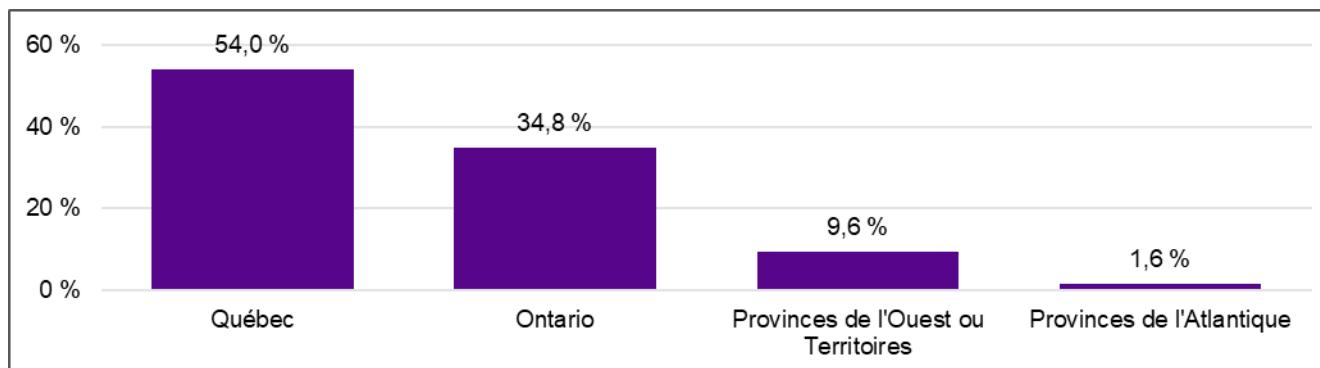
« Sans la langue, le réseau, c'est beaucoup plus dur. Des fois, ils veulent juste se rapprocher de leur communauté, dans les grands centres – vont préférer aller à Montréal ou Ottawa ou Toronto. C'est multifactoriel, mais dans bien des cas la langue en fait partie. La langue et le social. » – Partie prenante

Concernant spécifiquement les personnes ayant effectué une transition vers la résidence permanente, seulement un peu plus de la moitié (54 %) avait l'intention de demeurer au Québec au moment de l'obtention de leur résidence permanente (Figure 8). Un peu plus du tiers (34,8 %) avait plutôt

l'intention de s'établir en Ontario. Pour ce qui est des cinq principales villes de destination envisagées au moment de la résidence permanente, seulement deux se trouvent au Québec, soient Montréal (48 %) et Québec (2,6 %). Les trois autres sont Toronto (26,2 %), Vancouver (6,4 %) et Ottawa (5,2 %).

Cela se reflète dans les réponses de certains de nos répondants. Par exemple, une personne a affirmé être en train de perfectionner son français avec l'intention d'appliquer pour le PEQ, mais préférerait largement s'établir dans une province anglophone dans le futur.

Figure 8 : Proportion des TÉT qualifiés d'expression anglaise ayant obtenu leur premier permis de travail entre 2012 et 2021 selon la province de destination envisagée au moment de la résidence permanente, Québec



Source : IRCC, Base des données administratives des résidents temporaires liée à celle des résidents permanents, 31 décembre 2021

Dans l'ensemble, seules quelques personnes interrogées (2) ont indiqué qu'elles avaient l'intention de rester au Québec et plus particulièrement à Montréal à long terme. En outre, trois personnes ont souligné qu'elles prévoyaient rester à Montréal à moyen terme. Une de ces personnes, qui est surqualifiée, a indiqué que même si elle et son mari sont prêts à se relocaliser pour un emploi à la hauteur de ses acquis et qualifications, elle préfère pour l'instant rester à Montréal et essayer de surmonter les difficultés auxquelles elle est confrontée et cela même si l'introduction de la loi 96 lui rend la vie plus difficile. Pour les deux autres, les raisons de ce choix sont liées à des aspects tels que le cout de la vie plus élevé dans d'autres provinces, le fait d'aimer la ville, l'accès facile aux transports en commun, les bonnes opportunités de travail, le fait d'avoir établi des réseaux sociaux dans la ville, d'avoir acheté une propriété et de ne pas vouloir gérer le stress d'avoir à organiser un autre déménagement. Malgré cela, l'une de ces personnes envisage tout de même de se relocaliser pour des raisons de barrière de langue après l'obtention de la citoyenneté canadienne. Tous les deux ont aussi mentionné que la résidence permanente leur donne plus d'options professionnelles et un meilleur accès à la propriété ainsi que leur a donné la possibilité de déterminer où ils voulaient rester à long terme sans avoir à se préoccuper des délais dictés par la durée des permis de travail.

Ces perceptions sont similaires à celles d'une autre personne qui n'avait pas encore défini ses projets à long terme, mais qui estimait que le fait d'être titulaire d'une RP lui donnait la sécurité nécessaire pour réaliser ses projets, quels qu'ils soient. Ses plans sont ambivalents : ayant bâti des racines au Québec, elle envisageait de changer de province pour des questions de langue, mais hésitait à se déraciner de nouveau et à s'éloigner davantage de l'Europe.

Finalement, une personne a déclaré qu'elle souhaitait s'installer au Canada à long terme, mais pas nécessairement au Québec et une autre personne qui a déménagé de nouveau en Europe après l'obtention de la résidence permanente, faute de pouvoir trouver du travail dans son domaine à cause de la langue, a mentionné qu'elle songeait à revenir s'établir au Canada hors Québec.

Plusieurs études ont approfondi ce capital de mobilité accrue associée à la résidence permanente. Ces travaux révèlent que pour les personnes qualifiées en particulier, l'obtention de la résidence permanente renvoie plutôt à une question de commodité, car elle donne plus de droits et de possibilités au Canada, tout en permettant d'envisager diverses formes de mobilité à moyen et long terme, au Canada ou ailleurs (Bélanger et al., 2021; Nakache & Dixon-Perera, 2016; Patzelt, 2021; Traisnel et al., 2020). Ces personnes souhaitent souvent demeurer potentiellement mobiles en vue de réagir à l'évolution des opportunités, des contextes et du bien-être (Bélanger et al., 2021; Désilets, 2019; Nakache & Dixon-Perera, 2016; Patzelt, 2021).

Conclusion

Par le biais d'une recension des écrits, d'une analyse de données quantitatives et d'entrevues, cette étude a cherché à répondre à la question suivante : quels sont les facteurs qui ont influencé la transition des TÉT qualifiés d'expression anglaise vers la résidence permanente au Québec ?

Les personnes d'expression anglaise représentaient environ 28 % des TÉT qualifiés ayant obtenu un premier permis de travail au Québec pendant la période à l'étude (environ 27 500 personnes). Ces personnes, davantage d'hommes que de femmes et relativement jeunes, arrivent principalement via le PMI (82 %). La population des TÉT qualifiés d'expression anglaise au Québec est très variée en termes de contextes de séjour, de pays d'origine et de profils linguistiques. Dans notre échantillon, on retrouve des professionnels qui ont décroché des postes en entreprise ou dans des organisations à Montréal et en région, des postdoctorants et des candidats à la maîtrise ou au doctorat venus faire de la recherche au Québec, des participants à des programmes professionnels internationaux et des conjoints ou conjointes de travailleurs temporaires qualifiés ou de citoyens canadiens. La plupart de ces personnes avaient une maîtrise de l'anglais et souvent, d'une ou plusieurs autres langues, et une maîtrise limitée du français à leur arrivée. Si plusieurs, surtout dans les milieux universitaires, ont pu travailler dans des contextes multilingues ou principalement en anglais, les autres ont connu plus de défis d'intégration professionnelle liés à la langue.

Des organismes en immigration du Québec, notamment en région, épaulent les TÉT, dont les personnes qualifiées, à leur arrivée et travaillent avec les employeurs pour faciliter l'installation et promouvoir l'intégration de ces travailleurs et de leur famille. Côté francisation, bien que l'offre ait été bonifiée au Québec récemment et que plusieurs options soient à la portée des TÉT qualifiés qui veulent améliorer leur français, l'apprentissage linguistique peut être difficile à combiner avec un horaire de travail à temps plein et d'autres obligations. Cela peut représenter un défi de taille pour une personne cherchant à atteindre le niveau requis pour obtenir la résidence permanente avec le PEQ.

Nos répondants qui ont choisi de rester au Québec à plus long terme l'ont fait pour des raisons diverses, mais principalement à la faveur d'opportunités professionnelles. Similairement, ceux qui ont décidé de ne pas effectuer la transition ont souvent fait ce choix faute d'avenue professionnelle satisfaisante pour eux ou pour leur partenaire au Québec, ou parce de meilleures opportunités s'offraient ailleurs. Il est cependant important de garder en tête que beaucoup d'autres facteurs personnels et familiaux peuvent influencer la prise de décision. Les raisons pour lesquels les TÉT qualifiés d'expression anglaise souhaitent obtenir la résidence permanente au Canada combinent le plus souvent des intérêts professionnels à la recherche d'une bonne qualité de vie. Plusieurs de nos répondants veulent demeurer au Canada pour un contexte professionnel plus stimulant ou plus équilibré, une situation socio-politique plus stable, un plus grand sentiment de sécurité, de bons programmes sociaux ou un meilleur système d'éducation que dans leur pays d'origine. Dans cette optique, obtenir la résidence permanente au Canada est une étape naturelle d'un projet professionnel, personnel et familial à moyen ou long terme. Par ailleurs, le statut temporaire représente un facteur de stress, voire de vulnérabilité pour ces TÉT qualifiés, plus encore pour ceux ayant un permis fermé et qui ne sont pas à l'aise en français. À ce titre, la tranquillité d'esprit, une meilleure mobilité, davantage de protections et un meilleur accès à divers services et programmes motivent aussi ces personnes à obtenir la résidence permanente, afin de stabiliser leur situation et celle de leur famille.

En ce qui concerne leur expérience transitoire, le parcours n'est pas toujours facile. D'abord, dépendamment de leur niveau de français, ces personnes peuvent ne pas avoir accès au PEQ, la voie « express » pour obtenir la résidence permanente au Québec. Le PRTQ est alors privilégié par ceux qui obtiennent un emploi permanent, mais cette voie peut-être très longue et reste moins favorable aux demandeurs anglophones ou allophones ou dont le partenaire ne maîtrise pas les langues officielles. Certains d'entre eux qui le peuvent vont opter pour le parrainage ou vont envisager de se relocaliser ailleurs au Canada pour faire la transition plus facilement ou plus rapidement. La complexité, la lenteur, les incohérences et le caractère impersonnel des démarches, de même que la non-reconnaissance des acquis, peuvent affecter négativement l'expérience transitoire, allant jusqu'à dissuader certains d'effectuer le changement de statut. Les organismes en immigration ne sont généralement pas en mesure d'offrir des conseils ou d'accompagner étroitement les TÉT qualifiés dans leur transition vers la résidence permanente et les coûts pour engager un consultant en immigration sont importants.

Alors qu'une maîtrise du français apparaît souvent comme un avantage au moment d'obtenir la résidence permanente pour les TÉT qualifiés hors Québec, les personnes qui ont une maîtrise limitée du français au Québec et qui souhaitent rester dans la province à long terme sont confrontées à beaucoup plus de défis, non seulement pour faire la transition, mais aussi pour l'intégration en emploi et pour l'établissement. L'offre de service en anglais peut être plus limitée dépendamment des régions et certains programmes des organismes en immigration ne sont accessibles qu'en français. Tous ces facteurs jouent sans doute un rôle dans le fait que seulement la moitié d'entre eux qui ont obtenu la résidence permanente pendant la période à l'étude souhaitaient demeurer au Québec à long terme.

Pistes d'action

Puisque le Québec et le Canada se partagent des responsabilités en immigration, nous présentons ici les pistes d'action et suggestions qui ont émergé de la recherche et sur lesquelles IRCC peut avoir une influence sur un processus facilité de transition.

Réduire les délais pour le traitement des demandes de permis de travail et de renouvellement des TÉT qualifiés, dont pour celles les personnes ayant obtenu le CSQ. Les délais de traitement sont une préoccupation majeure soulevée par les parties prenantes et les TÉT qualifiés d'expression anglaise. À l'été 2022, les délais d'attente pour l'obtention de la résidence permanente étaient de 37 mois au Québec, plutôt que six à 28 mois ailleurs au pays (Diallo et al., 2022).

S'assurer qu'une information claire et complète soit fournie aux TÉT qualifiés d'expression anglaise avant leur arrivée au Québec, notamment sur le contexte linguistique de la province et les options de francisation, les ressources disponibles en intégration et la transition vers la résidence permanente. Fournir aux TÉT qualifiés cette information (pré-départ ou au minimum à l'arrivée), surtout pour les personnes qui ne bénéficient pas d'un appui fort de leur employeur, aiderait à la préparation et pourrait contribuer à réduire les déconvenues lors de la période d'établissement. De plus, plusieurs de nos répondants auraient voulu avoir accès à une trousse, un guide pratique ou une liste de vérification pour s'y retrouver dans les démarches administratives d'établissement, dont les coûts à prévoir, l'accès aux services de santé, les démarches bancaires, les transports et les règles sur l'impôt. Il serait également important de faire en sorte que les TÉT qualifiés d'expression anglaise soient informés de l'existence d'associations et d'organismes anglophones là où ceux-ci sont présents.

Faciliter l'accès à des ressources-conseils en immigration. Les organismes en immigration sont fréquemment sollicités par des TÉT qui sont à la recherche de conseils en immigration, soit pour prendre des décisions (par ex. : le choix d'un programme), résoudre des problèmes (par ex. : des enjeux liés au permis fermé, à un renouvellement) ou pour se faire aider dans leurs démarches d'application. Étant donné que les coûts sont élevés pour avoir recours à des consultants et des avocats spécialisés, il serait intéressant de faciliter l'accès à de telles ressources, minimalement aux résidents temporaires dont les ressources sont limitées. IRCC pourrait faciliter cet accès en soutenant les organismes en immigration à Montréal et en régions qui souhaitent se doter de personnel certifié en immigration ou en offrant des subventions aux employeurs qui souhaitent avoir recours à des ressources réglementées pour appuyer leurs employés.

Élargir le soutien et la sensibilisation à l'égard des droits des travailleurs étrangers temporaires. IRCC pourrait encourager et souligner le succès des employeurs et de leurs organismes partenaires qui déploient de bonnes pratiques en matière d'accueil, d'intégration et de bonnes conditions de travail pour les TÉT qualifiés. Il s'agit aussi d'informer et d'accompagner davantage les TÉT pour qu'ils se sentent en sécurité au moment de poser des questions quant à leurs droits ou de dénoncer des situations abusives en milieu de travail dans la langue officielle de leur choix. À ce jour, le manque d'information, la crainte de représailles ou de délais supplémentaires de traitement des dossiers freinent les résidents temporaires même si des canaux existent pour leur permettre de quitter un milieu problématique.

Assurer un service à la clientèle qui privilégie une approche personnalisée et un contact humain, ainsi qu'un accès systématique, clair et facile à l'information pour les résidents temporaires de la part du ministère. Beaucoup de nos répondants encouragent IRCC à offrir un service à la clientèle qui privilégie une approche personnalisée, un contact humain et plus transparent et à s'attaquer non

seulement aux délais, mais aussi aux incohérences et à la variation qui existe dans le traitement des dossiers. Les répondants qui ont eu à faire face à des situations complexes (par ex. : problèmes administratifs importants, changement de statut dû à une blessure au travail) auraient aussi aimé pouvoir communiquer avec une personne au sein du ministère pour les aider dans leurs démarches. L'aspect impersonnel du démarchage a été un facteur de stress important pour plusieurs des personnes rencontrées.

Bibliographie des documents cités et consultés

- Annen, S. (2021). Relevance of qualifications and work experience in the recruiting of foreign-trained immigrants – comparative insights from the Health and ICT Sectors in Germany and Canada. International Journal of Training and Development, 25(1), 3-22. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12204>
- Araya Moreno, J. (2020). What does hospitality look like when immigrants are ‘wanted’? The case of the immigration selection process in Quebec, Canada. Hospitality & Society, 10. https://doi.org/10.1386/hosp_00024_1
- Bélanger, D., Lefèvre, C., & Fleury, C. (2021). La diversité des projets migratoires de Français qui s’expatrient au Québec : Essai de typologie en quatre tableaux dynamiques. Sociétés Plurielles, Expatriate (4). <https://doi.org/10.46298/societes-plurielles.2021.8410>
- Bélanger, D., Ouellet, M., & Fleury, C. (2019). Les travailleurs temporaires étrangers au Québec. Quels avantages pour les travailleurs qualifiés ? Diversité urbaine, 19, 49-69. <https://doi.org/10.7202/1065120ar>
- Boucher, A. (2021). « What is exploitation and workplace abuse? » A classification schema to understand exploitative workplace behaviour towards migrant workers. New Political Economy, 1-17. <https://doi.org/10.1080/13563467.2021.1994541>
- Chiou, B. (2017). Two-step migration: A comparison of Australia’s and New Zealand’s policy development between 1998 and 2010. Asian and Pacific Migration Journal: APMJ, 26 (1), 84-107. <https://doi.org/10.1177/0117196817695272>
- Ci, W., Hou, F., & Morissette, R. (2018). Acquisition of permanent residence by temporary foreign workers in Canada: A panel study of labour market outcomes before and after the status transition. IZA Journal of Development and Migration, 8(1), 24-8. <https://doi.org/10.1186/s40176-017-0107-1>
- Coderre, M., & Nakache, D. (2021). From Working Tourists to Permanent Residents: Experiences of Migrant Workers with Youth Mobility Schemes in Canada. Journal of International Migration and Integration, 1-18. <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00873-7>
- Désilets, G. (2019). Mobilité et modes de vie des travailleurs temporaires qualifiés. Les migrants *middling* à Montréal. Diversité urbaine, 19, 11-30. <https://doi.org/10.7202/1065118ar>
- Diallo, D., Homsy, M., & Savard, S. (2022). Portrait de l’immigration au Québec—L’intégration économique à la hausse ... mais les besoins aussi. Institut du Québec.
- Esses, V., Huot, S., Ravanera, Z., Thakur, S., & Vanderloo, L. (2016). Synthesis and Analysis of Research on Immigrants to Official Language Minority Communities in Canada. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
- Esses, V., McRae, J., Alboim, N., Brown, N., Friesen, C., Hamilton, L., Lacassagne, A., Macklin, A., & Walton-Roberts, M. (2021). Soutenir la résilience et la relance du Canada face à la COVID-19 grâce à des politiques et programmes d’immigration solides. (p. 103). Société royale du Canada.
- Feenan, K., & Madhany, S. (2021). Immigration and the Success of Canada’s Post-Pandemic Economy. Public Policy Forum. www.deslibris.ca/ID/10107118
- Fleury, C., Bélanger, D., & Haemmerli, G. (2019). Les travailleurs étrangers temporaires au Canada : Une sous-classe d’employés ? Cahiers québécois de démographie, 47(1), 81-108. <https://doi.org/10.7202/1062107ar>
- Gherbi, A., & Belkhodja, C. (2019). Montréal, « collectivité accueillante » pour les étudiants internationaux ? Journal of international Mobility, 6(1), 17-43. <https://doi.org/10.3917/jim.006.0017>
- Gouvernement du Québec. (s. d. a). Travailler temporairement au Québec. <https://www.quebec.ca/immigration/travailler-temporairement>

Gouvernement du Québec. (s. d. b). Programmes d'immigration pour les travailleurs qualifiés.

<https://www.quebec.ca/immigration/programmes-immigration>

Gouvernement du Québec. (s. d. c). Embaucher un travailleur étranger permanent.

<https://www.quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-étranger-permanent>

Gouvernement du Québec. (s. d. d). Service d'intégration pour les personnes immigrantes.

<https://www.quebec.ca/immigration/service-integration-personnes-immigrantes>.

Gouvernement du Québec. (s. d. e). Session d'information Objectif Intégration pour les personnes immigrantes.

<https://www.quebec.ca/immigration/installer-integre/objectif-integration>

Gouvernement du Québec. (s. d. f). Apprendre le français. <https://www.quebec.ca/education/apprendre-le-francais>

Gouvernement du Québec. (s. d. g). Cours de français à temps partiel pour les personnes immigrantes.

<https://www.quebec.ca/education/apprendre-le-francais/cours-temps-partiel/immigrant/temps-partiel>.

Gouvernement du Québec. (s. d. h). Francisation Québec, future porte d'entrée unique pour l'apprentissage du français. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/francisation-quebec-future-porte-dentree-unique-pour-lapprentissage-du-francais>

Haan, M., Yoshida, Y., Amoyaw, J., & Iciaszczyk, N. (2021). Becoming Permanent: The Transition Characteristics of Temporary Foreign Workers to Permanent Residents in Canada. International Migration, 59(2), 8-24. <https://doi.org/10.1111/imig.12741>

Harvey, W. S., & Beaverstock, J. V. (2017). Diverging Experiences of Work and Social Networks Abroad: Highly Skilled British Migrants in Singapore, Vancouver, and Boston. Dans Q. Wang & M. van Riemsdijk (Éds.), Rethinking International Skilled Migration (p. 290-314). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315688312-25>

Hawthorne, L. (2010). How valuable is « two-step migration »? Labor market outcomes for international student migrants to Australia. Asian and Pacific Migration Journal: APMJ, 19(1), 5-36.
<https://doi.org/10.1177/011719681001900102>

Hou, F., Crossman, E., & Picot, G. (2020). Two-step immigration selection: An analysis of its expansion in Canada. Economic Insights, 112, 1-11.

Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC). (2016). Mesure et définition d'un "immigrant d'expression française". <http://p2pcanada.ca/wp-content/blogs.dir/1/files/2016/12/Francois-Henault-francophone-p2p2016.pdf>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2020a). CIMM – Immigration francophone hors Québec. www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/comites/12-mars-2020/immigration-francophone-exterieur-du-quebec.html

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2022a). Transition du statut de résident temporaire au statut de résident permanent – Mises à jour mensuelles d'IRCC - Canada - Admissions de résidents permanents ayant le statut des titulaires de permis d'études selon la province / le territoire de destination envisagée et la catégorie d'immigration. <https://open.canada.ca/data/fr/dataset/1b026aab-edb3-4d5d-8231-270a09ed4e82/resource/6b730bb3-51e8-4e21-8733-68f6a8aeaf4a>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2022b). Transition du statut de résident temporaire au statut de résident permanent – Mises à jour mensuelles d'IRCC - Canada - Admissions de résidents permanents ayant le statut des titulaires de permis d'études selon la province / le territoire de destination envisagée et la catégorie d'immigration. <https://open.canada.ca/data/fr/dataset/1b026aab-edb3-4d5d-8231-270a09ed4e82/resource/d236aac9-7ca1-47b6-8e9e-33d869259ad2>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2022c). Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2021. www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/rapport-annuel-parlement-immigration-2021.html

- Institut de la statistique du Québec (2022), Le bilan démographique du Québec. Édition 2022.
<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/bilan-demographique-quebec-edition-2022.pdf>
- Lu, Y., & Hou, F. (2017). Transition de l'état de travailleurs étrangers temporaires à celui de résidents permanents, 1990 à 2014. Statistique Canada.
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). (2020a). 2014-2019—L'immigration temporaire au Québec http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_Immigration_Temporaire_2014_2019.pdf
- Ministère de l'immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). (2020b). Document de consultation sur le programme de l'expérience québécoise (PEQ),
http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/DOC_consultation.pdf
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). (2022). 2016-2020—*Portrait de l'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration*.
- Nakache, D., & Dixon-Perera, L. (2016). Temporary or transitional? Migrant workers' experiences with permanent residence in Canada. Institute for Research on Public Policy. www.deslibris.ca/ID/248565
- Patzelt, A. (2021). Leave - stay - return: Understanding mobility trajectories of German migrants by choice moving to and from Canada. Université d'Ottawa.
- Pellerin, H. (2011). De la migration à la mobilité : Changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada. Revue Européenne Des Migrations Internationales, 27(2), 57-75.
<https://doi.org/10.4000/remi.5435>
- Picot, G., Hou, F., Crossman, E., & Lu, Y. (2022). La transition vers la résidence permanente chez les travailleurs étrangers temporaires peu et hautement qualifiés. Rapports économiques et sociaux, 2.
<https://doi.org/10.25318/36280001202200100002-FRA>
- Prokopenko, E., & Hou, F. (2018). How Temporary Were Canada's Temporary Foreign Workers? : How Temporary Were Canada's Temporary Foreign Workers? Population and Development Review, 44(2), 257-280. <https://doi.org/10.1111/padr.12138>
- Shields, J., & Alrob, Z. A. (2020). COVID-19, Migration and the Canadian Immigration System : Dimensions, Impact and Resilience (p. 80). <https://bmrc-irmu.info.yorku.ca/files/2020/07/COVID-19-and-Migration-Paper-Final-Edit-JS-July-24-1.pdf?x82641>
- Traisnel, C., Deschênes-Thériault, G., Pépin-Fillion, D., Guignard Noël, J., (2020), Attirer, accueillir et retenir. La promotion, le recrutement et la rétention des nouveaux arrivants francophones en Atlantique. Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques.

Annexe

Parties prenantes interviewées

Lors de la collecte de donnée qualitative, l'équipe de recherche a fait appel à des représentants des organisations suivantes en plus d'un consultant en immigration :

1. Accueil et intégration Bas-Saint-Laurent
2. Consultant règlementé en immigration
3. Community Economic Development and Employability Corporation (CEDEC) (Montréal)
4. Montréal International
5. Mosaïque interculturelle (Abitibi)
6. Préférence Estrie (Sherbrooke)
7. Provincial Employment Roundtable (Montréal)
8. Services d'aide aux néo-Canadiens (Sherbrooke)
9. Sherbrooke Innopole
10. Voices of English-Speaking Quebec (Québec)

Informations supplémentaires sur l'échantillon qualitatif

Les tableaux suivants contiennent des informations supplémentaires à propos des 35 résidents temporaires interviewés dans le cadre du projet de recherche.

Tableau 1 : Durée du séjour temporaire des personnes interviewées

Durée du séjour temporaire	Nombre de répondants
12 mois ou moins	11
13 à 18 mois	6
19 à 24 mois	3
25 à 30 mos	1
31 à 36 mois	6
Plus de 36 mois	8
Total	35

Tableau 2 : Année d'arrivée du premier permis temporaire pour les personnes interviewées

Année d'obtention du premier permis de travail	Nombre de répondants
2012 – 2015	11
2016 – 2019	16
2019 – 2021	8
Total	35

Tableau 3 : Groupe d'âge des personnes interviewées

Groupe d'âge	Nombre de répondants
18 à 25 ans	1
26 à 34 ans	7
35 à 49 ans	25
50 à 59 ans	2
Total	35