

ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE

PROJET EN ORGANISATION : *ANALYSE COMPARATIVE DES PROGRAMMES D'ATTRACTION DE TALENTS  
APPLICABLES À L'AMÉRIQUE LATINE PAR LE CANADA, UN ENJEU DE COORDINATION  
INFORMATIONNELLE*

TRAVAIL PRÉSENTÉ

À MADAME ÉLISE RACICOT (MENDANTE) ET MONSIEUR NELSON MICHAUD (CONSEILLER ACADÉMIQUE)  
COMME EXIGENCE FINALE DU PROJET EN ORGANISATION - ENP 7950

PAR

RENÉ RACINE (E0311708)

Août 2021

## Table des matières

1. Remerciements .....	3
1.1 Résumé .....	4
2. Introduction .....	5
3. Mandat et contexte organisationnel .....	9
4. Problématique et considérations théoriques .....	10
Programmes .....	10
Attraction de talents .....	11
Benchmark.....	13
Globalisation et protectionnisme.....	14
5. Méthodologie.....	16
Définition des concepts, des outils et des mesures .....	16
Définition et justification du corpus à analyser.....	19
6. Résultats et analyse .....	23
Analyse des caractéristiques .....	23
Analyse des résultats.....	32
Conditions et exigences du PDSE.....	32
Première présentation de programme : OE et PRTQ .....	34
Deuxième présentation de programmes : PEE et PEQ .....	38
Établissement de comparaisons.....	43
Tableau des programmes analysés .....	47
7. Recommandations ou pistes de solution.....	48
Tableau synthèse des recommandations.....	52
8. Conclusion.....	53
9. Bibliographie .....	55
10. Annexes.....	57

## 1. Remerciements

D'abord et avant tout, je me dois de remercier les personnes qui m'ont permis d'accéder à cette opportunité. À madame Élise Racicot, consule et déléguée commerciale principale du Canada au Brésil, mes sincères remerciements. Votre accueil en tant que mandante à cette étape cruciale de mon parcours a été des plus bienveillants. Moi qui a encore et toujours l'objectif ultime d'une carrière reliée l'internationale, ceci pourrait bien être un moment décisif que je ne saurais oublier.

À monsieur Nelson Michaud, professeur titulaire reconnu pour son expertise dans le domaine des relations internationales, merci du fond du cœur. Sans vos compétences et votre aiguillage en tant que conseiller académique, je n'aurais pu réaliser ce mandat. Je vous ai contacté dans l'espoir de m'aider à trouver un point de contact dans votre domaine de prédilection (qui je l'espère, deviendra le mien) et vous avez presque instantanément pu me jumeler à madame Racicot.

Un remerciement particulier à monsieur Claude-Michel Gagnon, maître d'enseignement à l'École nationale d'administration publique, qui aura été une boussole sur le plan personnel et académique. Après de nombreux et infructueux efforts, vous avez su me diriger à bon port.

Ce n'est pas avec simplicité que j'ai pu réaliser ce projet. Mes recherches afin de me trouver un organisme d'accueil ont été des plus laborieuses. Par la suite, la réalisation de ce projet d'intégration aura été parsemée d'embûches. Une fois l'étude préalable effectuée, le monde est entré dans une crise sanitaire d'une ampleur qui passera à l'histoire, faisant en sorte de compliquer les échanges, rencontres et la cueillette d'informations nécessaires à l'atteinte de mes objectifs. Mener à terme ce projet dans ces conditions, jumelé à un emploi à temps plein, tout en étant nouvellement parent, m'aura obligé à comprendre (parfois à mes dépens) à quel point le temps est précieux et l'organisation importante.

Cela me mène à terminer en remerciant ma conjointe Rachel, qui par sa disponibilité et sa compréhension m'aura fait don de l'énergie et la liberté essentielle à la poursuite de ce projet.

À vous tous, je dédie cette étape de ma vie. Je ne saurais vous en être plus reconnaissant de m'avoir octroyé votre confiance.

Mille mercis.

## 1.1 Résumé

Le projet en organisation porte sur les corrélations possibles des différents programmes ou politiques d'attraction de talents entre le Canada et l'Amérique latine. L'étude porte sur l'analyse comparative des différents programmes disponibles au Canada. Cette analyse s'est appuyée sur des recherches non exhaustives, mais plutôt non probabilistes et intentionnelles afin d'en retirer des données significatives sur les différentes plateformes des gouvernements provinciaux canadiens. L'auteur veut montrer que les provinces canadiennes ne sont pas uniformes dans leurs pratiques, principalement concernant la catégorie d'immigration économique dont elles détiennent le choix de la sélection des candidats. S'il revient aux instances fédérales d'émettre le certificat de résidence permanente, la distinction faite par les différents gouvernements provinciaux sur l'attraction de talents reliée au secteur professionnel qu'il détermine ne permet pas une pleine équivalence pour tous. Il appert que conditions essentielles pour accéder à la sélection ainsi que les délais différents sont susceptibles de remettre en question la destination des talents. C'est ce à quoi l'auteur s'emploie dans son analyse qui le conduit à une juxtaposition des programmes d'exportation de talents disponibles au Brésil. Pour ce faire, il a recours à différents concepts comme ceux de programmes, de benchmark, d'attraction de talents ainsi qu'à la globalisation et le protectionnisme. L'analyse permet de conclure que le fonctionnement actuel ne permet que très peu d'associer la configuration d'un pays en particulier aux différents mécanismes canadiens. Elle révèle alors une forme d'autonomie, autant pour les instances d'import entre elles, qu'avec ceux d'export de talents, qui résulterait en une perte d'efficacité parce qu'il revient en grande partie aux talents eux-mêmes l'organisation de leur propre dossier. Celui-ci doit composer avec des différences marquées et susceptibles de teinter son choix de destination. Le tout entraîne une compétition entre les organisations régionales et pouvant aller jusqu'à une perte pour l'organisation centrale.

## 2. Introduction

Les médias ont récemment porté à l'attention du public que le Québec tire sois disant de l'arrière en ce qui concerne l'immigration. Romain Schué, a publié le 14 avril 2021, un premier article intitulé *Les deux grandes solitudes de l'immigration au Québec et dans le reste du Canada*. Celui-ci fera bouler de neige vers plusieurs autres écrits. Dès le départ le journaliste relève que, bien que le gouvernement canadien facilite les démarches pour la résidence permanente, l'écart semble se creuser entre les immigrants au Québec et ceux hors Québec. Schué (2021a) fait mention que : « Ils ont beau faire le même métier, les immigrants vivants au Québec, qui aspirent à devenir de futurs citoyens canadiens, font face à des démarches bien plus longues et ardues que ceux vivant dans une autre province. ». Les délais de traitement, selon le gouvernement du Canada, sont de quelques mois seulement après un an d'expérience. Toujours selon Schué et ses sources, le gouvernement du Québec n'a pas saisi l'occasion de s'aligner sur la nouvelle voie vers la résidence permanente créée par le fédéral. Questionnée à ce sujet, le cabinet de la députée de Bertrand et membre de la Coalition Avenir Québec, Nadine Girault (ministre des Relations internationales et de la Francophonie et ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration pour l'Assemblée nationale du Québec) a déclaré que : « [...] le gouvernement du Québec maîtrise le pouvoir de sélection des personnes immigrantes de la catégorie économique. [...] Ce pouvoir s'exerce selon nos besoins et dans le respect de notre capacité d'accueil. » (Schué, 2021a).

De plus en plus de cas de personnes immigrantes font état des procédures qualifiées de *laborieuses* au Québec et souvent plus restrictives ou exigeantes qu'ailleurs au Canada. Certaines personnes comprennent mal comment il est plus complexe et plus long de régulariser leur statut d'autant que, si ces mêmes personnes traversaient la rivière des Outaouais afin de résider en Ontario, elles pourraient bénéficier d'un traitement beaucoup plus rapide de leur demande. On parle ici de sauver jusqu'à trois, quatre ou même cinq années d'attente et de procédures, ce qui peut même être considéré comme une invitation à changer de province (Schué, 2021a). Toujours selon Schué, de nombreuses plaintes ont également été placées au Protecteur du citoyen puisque les délais de traitement au Québec ne sont pas respectés. Non seulement les personnes visées déplorent ces délais, mais la communauté des affaires également, souhaitant ardemment combler un certain manque de main d'œuvre via ces immigrations.

Dans un second article de Schué du 29 avril 2021 intitulé : *Plus de 50 000 travailleurs qualifiés attendent d'être admis au Québec*, les chiffres avancés par le Conseil du patronat du Québec (CPQ) sont de 150 000

postes vacants. Le CPQ aimerait évidemment voir une partie de ceux-ci combler à l'aide de la régularisation de travailleurs étrangers et y voit un élément primordial pour la relance économique.

Que ce soit un blocage au niveau du gouvernement fédéral ou une réforme ratée par le Québec, les deux gouvernements se relancent mutuellement la balle. Le 30 avril 2021, Romain Schué dresse à nouveau la situation dans un article titré : *Québec reconnaît avoir eu des données incomplètes en immigration*. Les chiffres avancés par les deux paliers de gouvernement sont totalement différents. Autant sur la quantité de personnes en attente que sur la durée des délais de traitement. Québec et Ottawa s'accusent mutuellement d'être responsables de la cause de ces délais. Chose certaine, Schué explique que :

En raison d'un accord entre Québec et Ottawa, le gouvernement du Québec a le pouvoir de sélectionner ses propres immigrants dans la catégorie de l'immigration économique, qui comprend les travailleurs qualifiés. Il s'agit de la grande majorité des immigrants qui arrivent au Québec. Le ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) délivre un certificat de sélection du Québec. Puis le dossier est traité à Ottawa, qui effectue des vérifications médicales et de sécurité, avant de donner une résidence permanente et de permettre à ces personnes d'arriver au Québec, en fonction des seuils d'immigration fixés par Québec. (Schué, 2021c)

Donc peu importe les délais réels et actuels, cela positionne du moins le fonctionnement relatif entre les deux paliers de gouvernement dans le dossier des immigrations économiques. Force est de constater que les médias ont ouvert une *boîte de pandore* et le gouvernement du Québec sera forcé de prendre la parole sur le débat, en s'adressant au CPQ dans une assemblée générale virtuelle.

Dans son article suivant le 3 mai 2021 : *Les immigrants qui gagnent moins de 56 000\$ «empirent mon problème* », dit Legault, Schué rapporte les propos du premier ministre du Québec. Ce dernier prend position en expliquant qu'il souhaite profondément, voire *obsessionnellement*, augmenter le salaire moyen au Québec, ce qui le pousse à faire des choix différents des attentes au niveau de l'immigration économique. Loin de mettre un terme au débat, le premier ministre semble s'en remettre à l'argument selon lequel les demandes d'immigrations reliées à des emplois sous un certain niveau de revenu annuel ne sont pas la priorité pour son gouvernement. Au contraire, lors du même discours il fut mention *d'augmenter* la proportion d'immigration économique au Québec annuellement, prônant avoir une vision précise concernant l'accueil des résidents permanents, conjugué avec l'augmentation du salaire moyen.

Le débat médiatique se poursuivant, le 5 mai 2021, Schué signe un article intitulé : *Québec réduira les exigences de français pour l'immigration de certains travailleurs*. Cette fois, le gouvernement ferait état

de son intention de simplifier le processus d'immigration pour certains travailleurs ayant un profil recherché. Plutôt que de demander d'office une connaissance particulière de la langue française, le gouvernement pense plutôt offrir des cours de francisation à ces personnes. La ministre de l'Immigration, de la francisation et de l'intégration y est même citée de façon forte intéressante : «On veut s'assurer d'avoir les meilleurs talents.» (Nadine Girault, dans Schué, 2021e). Elle a également fait mention, après avoir été questionnée par Méganne Perry Mélenchon (députée de Gaspé, Parti Québécois), de négociations en cours avec le gouvernement fédéral, en précisant également une forte compétition mondiale dans le domaine de l'attraction de talents. Cette affirmation n'est pas sans rappeler les théories de l'économie du savoir dont il sera mention plus loin dans ce projet. Cherchant impérativement à combler certains emplois précis dans des secteurs ciblés, le gouvernement envisage de se doter de nouveaux programmes, ou de modifier ceux existants. L'objectif est de permettre à des candidats bloqués par la barrière linguistique posée par la connaissance du français d'être admis conditionnellement. Il est notamment question d'un engagement formel afin de se franciser. Légère nuance, mais qui semble évoquer une grande différence aux yeux du gouvernement québécois, qui de plus aide à répondre aux demandes de la communauté d'affaires.

La ministre de l'Immigration du Québec réitère de ce fait que la pression demeure sur le gouvernement fédéral qui possède le fin mot dans les demandes de résidence permanente. Selon ses dires et les chiffres reçus par Radio-Canada, il y aurait plus de 51 000 travailleurs qualifiés sélectionnés par le Québec, mais toujours dans l'attente d'une réponse de l'administration d'Ottawa. La ministre rejette une fois de plus la pression concernant les délais de traitement sur le gouvernement fédéral. Autre enjeu soulevé par Schué dans le même article : «De nombreux immigrants, déjà en emploi au Québec, ne peuvent changer d'employeur avant d'obtenir leur résidence permanente. En raison des délais de plus en plus longs, ces travailleurs peuvent ainsi être contraints de patienter plusieurs années, avec l'impossibilité de postuler à de nouveaux emplois.» (Schué, 2021). La ministre québécoise ensuite a déclaré ne pas être au courant de cet aspect, mais son sous-ministre Benoit Dagenais pour sa part indique à Schué que la demande est d'ores et déjà faite au gouvernement du Canada pour régler cet enjeu à l'aide d'un permis de travail ouvert.

Autre point, le programme pour les immigrants de type *investisseurs* est totalement suspendu depuis 2019. Cette fois, la faute est rejetée par madame Girault sur l'héritage reçu du parti libéral. Selon les dires de la ministre relevés par Schué, toujours dans son article du 5 mai 2021, ces programmes présentaient

de nombreuses et sérieuses lacunes. Moins de 2 personnes sur 10 ayant participé à ceux-ci sont demeurées au Québec, les autres ayant quitté ensuite pour d'autres provinces canadiennes.

Le 6 mai 2021, Schué récidive sur le sujet et signe cette fois *Ottawa reconnaît avoir volontairement ralenti le traitement des dossiers d'immigration*. Force est de constater que le bruit médiatique entourant la question, ainsi que les déclarations de l'administration de Québec, aura amené le gouvernement fédéral à prendre la parole de nouveau. Alex Cohen, porte-parole du ministre Marco Mendicino (ministre fédéral de l'immigration, des réfugiés et de la citoyenneté) affirme qu'en 2019, en invoquant une certaine quantité de demandes en inventaire, Ottawa a décidé d'arrêter l'analyse de nouveaux dossiers d'immigration venant de Québec (Schué, 2021). Cet arrêt de traitement de nouvelles demandes semble concorder avec le moment où les délais de traitement se sont allongés. Selon les données avancées par Schué, le délai une fois le processus de sélection par le Québec terminé est alors passé de 19 à 27 mois. Cette attente, entièrement imputable au gouvernement fédéral, est de 6 mois seulement pour les autres provinces canadiennes. La députée du NPD Jenny Kwan a reçu, par une demande d'accès à l'information, un document dans lequel le ministre Mendicino évoque que les restrictions du gouvernement du Québec sont principalement en cause pour justifier le lent rythme de traitement des demandes. Cette pause est à l'origine d'une sorte d'arréage, d'un goulot d'étranglement (Schué, 2021f).

Or, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il compte procéder à l'octroi de permis de travail ouverts aux travailleurs qualifiés dont la demande de résidence est en traitement. Schué en fait état dans un nouvel article daté du 14 mai intitulé *Longs délais d'immigration : Ottawa aidera les travailleurs étrangers du Québec*. Cela dit, dans une déclaration obtenue par Radio-Canada, le porte-parole du ministre fédéral de l'immigration, des réfugiés et de la citoyenneté replace un peu la responsabilité sur Québec en disant : «Nous sommes contents que Québec veuille maintenant participer au programme de permis de travail ouvert transitoire qui existe déjà pour les immigrants économiques dans les autres provinces et territoires. Nous sommes déjà en discussion avec la ministre Girault [...] pour y arriver.» (Alex Cohen dans Schué, 2021g). Effectivement, ce permis de travail dit *ouvert transitoire* existe déjà dans d'autres provinces. Jusqu'à maintenant absent au Québec, il va permettre plus de liberté professionnelle aux immigrants dans l'attente de leur résidence. Les longs délais ont souvent comme conséquence de mener à l'expiration du permis de travail temporaire reçu leur arrivée, en plus de les enchaîner à un employeur. Il est donc impossible de changer d'emploi, de recevoir des promotions ou encore très difficile de négocier des salaires. Réelle avancée, Québec réitère toutefois qu'Ottawa doit également travailler à réduire les délais de traitement des demandes concernant les immigrants qui sont actuellement en territoire québécois

tout en respectant le plan d'immigration de Québec. La réponse du gouvernement fédéral que Schué rapporte est claire, Ottawa affirme qu'il devrait rattraper cette année les retards de traitement en plus d'atteindre les niveaux fixés par l'administration de Québec. Le porte-parole du ministre fédéral de l'immigration, des réfugiés et de la citoyenneté ajoute que : «Si le gouvernement du Québec veut faire une réelle différence dans les délais d'immigration, il pourrait augmenter leurs seuils d'immigration de façon significative ou réduire le nombre de [certificats de sélection du Québec] qu'il octroie» (Alex Cohen dans Schué, 2021g). Le bras de fer se poursuit ainsi entre les deux administrations.

Devant cette joute dans l'espace public, il devient très intéressant de tenter de déterminer ce qui en est réellement. Est-ce que les difficultés rencontrées par les talents souhaitant immigrer au Québec ne sont qu'un simple débat médiatique ou une réalité scientifiquement vérifiable?

### 3. Mandat et contexte organisationnel

Dans le cadre du cours ENP7950 : Projet en organisation, je collabore avec monsieur Nelson Michaud, professeur titulaire de l'École nationale d'administration publique, qui agit à titre de conseiller académique pour la durée du projet. Après un entretien avec monsieur Michaud, j'ai été mis en contact avec madame Élise Racicot, consule et déléguée commerciale principale du Canada au Brésil, sous la direction d'Affaires Mondiales Canada, qui agit à titre de mandante pour le présent projet. AMC est donc l'organisation désignée comme organisme d'accueil. Le projet se déroule tel que spécifié dans la *procédure relative au projet en organisation (434 / 017-09)* de l'École nationale d'administration publique et vient conclure le parcours de maîtrise en administration publique (M.A.P.) de l'École nationale d'administration publique.

Après discussion avec madame Racicot, il a été établi que le mandat (projet) qui m'était confié était de réaliser ***une analyse comparative des programmes d'attraction de talents applicables à l'Amérique latine par le Canada***. Derrière cette idée, les objectifs principaux sont : d'abord de comparer les programmes d'attraction de talents régionaux présents au Canada; ensuite d'analyser ces renseignements avec une lentille *Amérique latine* afin d'éclairer l'attraction de talents du Brésil vers le Canada, le tout en prenant soin de considérer le développement économique et les possibles impacts socio-économiques de cette mouvance.

## 4. Problématique et considérations théoriques

### Programmes

Afin de pouvoir comprendre correctement la mouvance dans laquelle s'inscrit cette analyse, il est primordial de définir la notion de programmes. Il s'agit d'une expression ou d'un terme plutôt générique et souvent galvaudé. Généralement, on utilise le terme programme lorsqu'il est question d'un système d'aide qu'un gouvernement ou un ministère met à la disposition d'une partie de la population. Que ce soit une aide financière, à l'aide de subventions ou des mesures fiscales, ou également lorsqu'il s'agit d'octroyer un bénéfice quelconque à une personne ou une entité, il est généralement question pour l'organisme qui le met en place d'obtenir un résultat dans un but précis. Moktar Lamari (2012) en donne une belle définition dans *Le dictionnaire encyclopédique de l'administration publique*. Il qualifie les programmes d'« [...] intervention organisée comportant plusieurs éléments articulés, visant des finalités précises et mobilisant des ressources appropriées pour agir dans un contexte donné (institutionnel, social, temporal, géographique, etc.) » (Lamari 2012).

Il explique que la popularisation de la gestion par résultats dans la modernisation des administrations publiques a mis de l'avant la notion de *programmes*. Afin de rendre optimaux les budgets et de rationaliser les décisions, le *programme* s'impose naturellement, car il vient en quelque sorte attacher ensemble les principaux éléments (besoins, objectifs, moyens et impacts). Ainsi, Lamari explique qu'à travers les programmes, l'action gouvernementale s'articule en *trois niveaux de structures interdépendantes* : la superstructure, qui détermine de façon stratégique les missions et secteurs d'interventions; la structure, le palier organisationnel qui est balisé par les programmes; et finalement l'infrastructure, niveau opérationnel de l'action gouvernementale. Cadre d'intervention structuré, le *programme* dans sa finalité cherche à appuyer un enjeu, résoudre un problème. Il possède l'avantage significatif d'atteindre une clientèle ciblée dans un contexte déterminé (temps et espace). De façon pratique, le programme transforme des intrants en extrants de manière à impacter une situation ciblée.

Le terme de *programmes* est très répandu dans les administrations publiques. Cela amène Lamari à poser un bémol sur le fait que les notions de *projet* ou encore de *politique* sont parfois confondues avec celle

de programme : «Le programme se distingue du projet par le caractère plus étendu de son domaine d'application, par le caractère hétérogène de ses parties prenantes et par une planification qui doit tenir compte de plusieurs exigences organisationnelles spécifiques aux administrations.» (Lamari, 2012). Une politique est plutôt un énoncé indiquant une ligne directrice et celle-ci peut être associée à divers *programmes*, pouvant comporter eux-mêmes différents projets.

Or, dans le cadre du présent projet, ce seront en quelque sorte des *services* offerts à une population donnée qui seront l'objet d'étude. Bien encadrés et définis, ces programmes s'adresseront à une clientèle précise (personnes souhaitant immigrer au Canada), qui doivent remplir certaines conditions nécessaires préalables afin de se prévaloir de ces services, de ces avantages. L'objectif ultime est d'agir sur une situation donnée à travers un contexte : soit d'augmenter la population canadienne (son capital humain), mais également en ciblant des domaines d'activités précis où le gouvernement juge devoir renforcer les rangs. Les sous objectifs socio-économiques (croissance) reliés à ces actions peuvent être multiples et encore une fois bien ciblés. Ainsi, lesdits programmes permettent à des personnes immigrantes d'obtenir la citoyenneté canadienne s'ils entrent à l'intérieur de certains critères précis et ainsi ils répondent parallèlement à des besoins prédéterminés par les autorités canadiennes. Le gouvernement canadien mobilise donc ses ressources, de manière organisée, pour intervenir sur une situation précise dans un contexte donné.

## Attraction de talents

Mario Polèse et Richard Shearmur en collaboration avec Philippe Chenard, de l'INRS, ont produit un document qui s'attarde à la production, l'attraction et la rétention des talents. Bien qu'il s'agisse d'une étude comparative entre différentes régions et villes en Amérique du Nord, certains aspects sont très intéressants. Notamment, ils apportent la théorie du capital humain, qui : « [...] suggère que pour un individu, l'éducation est une forme de capital qui produit des bénéfices tangibles sous forme de revenus plus élevés (Fields, 2003). Au point de vue macro-économique, cette même théorie avance que plus un État ou une région possède de gens qualifiés, plus sa croissance sera rapide (Romer, 1989).» (Polèse, Shearmur et Chenard 2005). Cette théorie appuie le fait que le Canada, comme les autres États, doit attirer les talents afin de croître et de prospérer. Ce fait est particulièrement vrai dans le contexte *d'économie du savoir* que nous connaissons de plus en plus, tel qu'exprimé par Castells (1996) dans ses travaux.

Antonietta Pagano (2012) explique que ce capital humain est un contexte de compétitions entre les États. Ce qu'elle qualifie comme étant les *ressources de la connaissance* (innovation, créativité et idées) est de plus en plus au cœur des stratégies étatiques de développement, spécialement par rapport aux ressources conventionnelles comme le territoire, le capital ou le travail. Elle extrapole jusqu'à parler d'une *course aux cerveaux* de la part des États :

Les puissances du présent – et en conséquence du futur – seront celles capables de produire une organisation économique et de recherche scientifique susceptible d'accroître en termes tant qualitatifs que quantitatifs le personnel qualifié et opérant à une double échelle : celle du pays où elles réussiront à sédentariser leurs propres diplômés de haut niveau, leurs savants, leurs chercheurs et professionnels ; celle de l'international par amplification de l'attractivité de son cadre économique, culturel et scientifique, faisant de la sorte affluer un nombre croissant de migrants qualifiés de l'étranger. (Pagano, 2012)

Il est désormais essentiel pour un pays d'attirer les talents, dans l'ère du village global où les grandes puissances deviennent des *empires de la connaissance*. Effectivement, l'attraction de talents étrangers pour un État aurait de multiples effets sur son développement. D'abord, Pagano expose que comme ceux-ci sont principalement âgés de 24 à 45 ans, il en résulterait un rééquilibrage de la *pyramide des âges*, facteur relativement important dans une dynamique de vieillissement de la population. Elle ajoute que les investissements directs étrangers seraient également affectés à la hausse. Ce qui est doublement intéressant pour un pays qui serait particulièrement mué par une politique internationale multilatérale. Elle mentionne un autre fait intéressant qu'elle nomme un possible *double retour économique*. Premièrement, dans certains cas, comme ces travailleurs peuvent finir (étant donné leur grande mobilité) par retourner vers leur pays d'origine ou vers un autre État tout simplement, le pays d'accueil aura profité d'une force de travail sans s'inculquer les coûts relatifs à leur retraite. Deuxièmement, dans certains cas toujours, ces talents peuvent être recrutés *après* avoir été formés; or le pays d'accueil aura fait une économie substantielle en matière de coûts de développement. Évidemment, cette théorie demeure dans le domaine du *possible*, mais aucunement dans les certitudes. Cela dit, comme c'est envisageable, cela pour représenter un avantage socio-économique intéressant. Cette nouvelle *géopolitique de la connaissance* justifie les efforts déployés dans l'attraction de talents : «Attirer le capital humain qualifié et capitaliser sur lui, voilà deux des principaux défis du XXIe siècle avec actuellement des pays économiquement avancés qui se distinguent.» (Pagano, 2008).

## Benchmark

Pour développer ses compétences, un élément qui est incontournable est d'étudier ce qui constitue les meilleures pratiques en la matière. Un des moyens d'y arriver est le benchmarking, soit une évaluation comparative, qu'on appelle souvent dans le monde commercial, un étalonnage des performances. Isabelle Bruno dans *La recherche scientifique au crible du benchmarking* (2008) le qualifie d'outil aidant à prendre des décisions et permettant l'auto-évaluation. Simplement, il découle d'un besoin de s'améliorer, de peaufiner son jeu. Pour y arriver, on recense les pratiques relativement semblables (ou du moins orientées vers le même objectif) et on conserve la ou les plus efficaces, prometteuses, ou celles qui se démarquent. On cherche finalement à comparer ces éléments ou ces modèles. Robert Camp, considéré comme l'inventeur du benchmarking, avait comme devise : «Qui veut s'améliorer doit se mesurer, qui veut être le meilleur doit se comparer.» (Robert Camp, dans Isabelle Bruno, 2008). Cette devise résume bien l'esprit derrière le concept. Effectivement, il ne s'agit pas de simplement copier des modèles qui seraient réputés comme les plus performants, comme le commande par exemple l'ingénierie renversée.

C'est plutôt dans un esprit de recherche d'apprentissage que se constitue le benchmarking. Autre facteur important, le processus devient dynamique dans la mesure où il dépend des différents modèles à s'adapter et à se bonifier mutuellement. Cela se génère donc autant par rapport aux autres, que par rapport à soi-même. En dévoilant ses propres adaptations (voir ses meilleures pratiques), on permet aux compétiteurs de profiter de ces avancements à leur tour, puis de bonifier ceux-ci et de les diffuser ensuite. Les uns alimentant les autres dans une relation circulaire. D'où spécifiquement le principe de *coopétition*, une contraction entre coopération et compétition.

Isabelle Bruno (2008) décrit le benchmarking selon Robert Camp (1989), comme étant formalisé en quatre phases:

- La planification (lignes directrices, calendriers, objectifs)
- L'analyse (indicateurs, critères d'évaluation, meilleures pratiques)
- L'intégration (traduction au niveau national et régional, adaptation/adoption)
- L'action (suivi périodique, examen par les pairs, enseignements).

Ultimement «Le benchmark – c'est-à-dire la cible qu'il leur assigne comme référence – est idéalement fugitif : il n'est fixé que pour être rejoint sinon dépassé, et laisser ainsi la place au nouvel étalon arrivé en

tête. De fait, il est inaccessible.» (Bruno, 2008). Ettorchi-Tardy, Levif et Michel dans *Le benchmarking : une méthode d'amélioration continue de la qualité en santé* (2011) apportent cependant un bémol : «Actuellement, l'usage de ce terme est souvent galvaudé en le restreignant à une simple comparaison de résultats alors qu'il s'agit d'aller au-delà en favorisant les échanges de professionnels de terrain sur leurs pratiques afin d'instaurer des changements culturels et organisationnels au sein des structures comparées».

Dans le même ouvrage, les auteurs ont recensé plus d'une douzaine de définitions du benchmarking, allant de 1980 à 2004. C'est cette dernière (plus récente et pertinente, mais également reprise par d'autres, soit faisant un certain consensus) qui sera retenue dans le présent document:

Le benchmarking est une méthode standardisée de collecte et de présentation des informations concernant les performances des organisations afin de permettre des comparaisons entre les professionnels pour établir les meilleures pratiques, déterminer les points faibles et les points forts de leurs performances. Le benchmarking donne à l'organisation (ou le programme) les références externes et les meilleures pratiques sur lesquelles fonder son évaluation et la conception de ses processus de travail. (Vlasceanu et al. 2004, dans Ettorchi-Tardy, Levif et Michel, 2011).

Les auteurs spécifient également que ce type de travail (benchmarking) peut se dérouler, dans les grandes organisations, aussi bien à l'interne qu'à l'externe. C'est ce qui sera le cas pour cette étude. L'avantage de réaliser celle-ci pour le compte du gouvernement du Canada, c'est qu'il est possible de se comparer entre États, mais également de comparer ce qui en est à l'interne via les différentes entités (régions, mais aussi organisations) qui constituent le pays, puisque certaines d'entre elles (notamment le Québec et l'Ontario) possèdent leurs propres programmes ou politiques d'attraction de talents.

## Globalisation et protectionnisme

Dans le contexte de globalisation que nous connaissons actuellement, il est difficile de passer à côté des migrations de population. Interdépendance et interconnexion, il est question de plus en plus du village global. La mobilité des capitaux, puis l'ouverture des marchés pour les biens et les services, la globalisation inclut également les déplacements de population. Monsieur Christian Deblock et madame Michèle Rioux dans : *De la nationalisation du monde à la globalisation* (2013, page 11), associent la globalisation à : «[...] (1) l'expansion, l'élargissement et l'approfondissement planétaires des échanges commerciaux, financiers, d'informations, humains, etc. (2) l'organisation de plus en plus intégrée de réseaux de

production et d'activité des entreprises, et (3) la circulation en temps réel de l'information d'un bout à l'autre de la planète.». La concurrence, en ce sens, n'est donc plus limitée aux régions, aux États, mais bien étendue à l'ensemble de la planète.

La population peut (et veut) désormais suivre le marché, la main-d'œuvre suivre la demande. La globalisation repousse le plafond des coopérations plurilatérales, allant même jusqu'à obliger les traités précurseurs à être revus. La croissance fut soudaine et les organisations internationales ne sont plus autant d'actualité face aux multiples changements et à une si grande multiplication des ententes. Il est fort à parier que celles-ci chercheront à s'adapter. Les occasions, dans ces circonstances, se multiplient. Il y a conjoncture, s'il y a également une volonté, à tirer son épingle du jeu.

En contrepartie, nous avons pu assister à une certaine résurgence du protectionnisme. Guerre commerciale entre la Chine et les États-Unis, Brexit et autres mesures viennent parfois contredire la tendance à la globalisation. Le protectionnisme se veut diamétralement opposé à la globalisation. Or, si Friedrich List instaurait les idées du protectionnisme au 19<sup>e</sup> siècle dans *Système national d'économie politique* (1841), il s'agissait principalement d'une solution à moyen terme, une phase dans le développement d'une nation: le protectionnisme éducateur. Le but ultime de la protection d'un marché national étant de lui permettre de compétitionner avec les autres nations, de passer au libre-échange en étant à force égale avec les autres. Même John Maynard Keynes, un pro libre-échange avéré, avait noté ultimement les bienfaits du protectionnisme dans *L'autosuffisance nationale*, en 1933. Jacques Sapir en 2006, dans *Retour vers le futur: le protectionnisme est-il notre avenir?* Rappelle que: « L'argumentaire développé par Keynes mérite la plus grande attention. Il faut souligner qu'il ne discute pas simplement la question de protections tarifaires, mais aussi celle d'une autosuffisance nationale. De fait, on est ici aux limites de l'autarcie.»

En suivant cette tendance à l'autosuffisance (ou à l'autarcie), ceci implique de ne pas avoir besoin des services d'autrui, ne pas vouloir du labour d'autrui. À cet effet, Jean-Marc Siroën dans *Crise économique, globalisation et protectionnisme*, spécifie que les années 2008 et 2009 ont été gravement marquées d'un effondrement de la croissance mondiale additionné à une chute du commerce mondial (il aurait perdu alors 40% pour sa valeur). Pourtant, à ce moment, on n'observe pas de véritables apparences de hausse des politiques protectionnistes: «Malgré la plus grande intensité de la crise de 2008, les mesures protectionnistes adoptées ont été moins nombreuses que celles prises autour de 2000, en un temps pourtant considéré comme libéral.» (Siroën, 2012). Ce dernier point, le fait que de nombreuses mesures protectionnistes furent prises autour de 2000, est particulièrement intéressant. Deblock et Rioux (2013,

page 41) affirment que les relations internationales ont subi des chocs importants depuis quelques décennies. Ils citent ainsi trois événements qui auraient fortement impacté le système, soit l'entrée de l'État chinois sur l'échiquier de la World Trade Organisation (WTO), les funestes événements de septembre 2001 ainsi que la chute du mur de Berlin. Or, les deux premiers épisodes des trois proposés ont justement eu lieu autour de 2000. La question se pose alors à savoir si les mesures protectionnistes sont réellement adoptées dans une optique économique.

Dans le même ouvrage, les auteurs proposent que la globalisation dépasse de loin les facteurs économiques, incluant même l'intangible et la vie humaine. Les frontières identitaires ont fondu à un tel point que: «La société n'est plus notre matrice identitaire, mais un contrat que l'on accepte, ou que l'on refuse au risque d'être marginalisé.» (Deblock et Rioux, 2013, page 11.)

Ce qu'il est important de tirer de ces constats, c'est que plus que jamais, et surtout peu importe ce qui les provoque, les mouvements de population sont chose commune, nombreux et inéluctables. La société n'est plus faite de gens issus d'un même État, mais de l'ensemble de la planète. *L'identité* des personnes, en son sens de valeur, est de moins en moins liée à un pays, mais bien à un tout beaucoup plus grand, aux frontières fluides, dont on veut faire partie. Alors que certains États ferment délibérément leurs frontières et refusent catégoriquement l'entrée aux flux de migration, il y a donc une occasion à saisir. Mais encore, il faut savoir tirer le meilleur parti de ces mouvements de population. Bien que le Canada soit historiquement ouvert sur ce point, il n'est pas inopportun de chercher à peaufiner son jeu.

## 5. Méthodologie

### Définition des concepts, des outils et des mesures

Cette recherche est orientée sur un devis qualitatif. L'approche narrative au sens large s'applique bien à ce devis, car elle permet une compréhension de phénomène ou d'enjeux, à travers différents contextes, ce qui est le cas avec la présente recherche. Ainsi, « le devis de recherche qualitative s'harmonise avec le paradigme interprétatif stipulant que les faits et les principes sont déterminés par les contextes historiques et culturels et qu'il existe plusieurs réalités.» (Fortin et Gagnon, 2016, pages 189-190). Qui plus est, la question de recherche nécessite une histoire détaillée afin d'en saisir pleinement les nuances.

Dans le cas qui nous intéresse, le contexte historique est on ne peut plus présent. La globalisation et les notions de programmes ainsi que d'attraction de talents sont mises en relation. La juxtaposition des phénomènes pose donc en soi un réel contexte historique.

Selon Anadon (2006), l'approche narrative est une importante approche en matière de recherche qualitative. Parmi les stratégies à utiliser dans ce type d'approche, cette perspective nous intéresse puisqu'elle implique d'aller par-delà des évidences : « [...], car la signification et le sens d'un discours ne sont pas donnés de manière immédiate et univoque...» (Anadon, 2006). Or, afin de saisir les subtilités et de mettre à jour le réel contexte de la nécessité et des pratiques de l'attraction de talents, on se doit d'aller bien au-delà des évidences. Si l'analyse du discours comme tel n'a pas été retenue pour cause de contraintes de temps et de moyens, l'idée d'aller *bien au-delà des évidences* s'y prête toujours. Dans l'objectif de réaliser une étude d'évaluation comparative des politiques ou programmes d'attraction de talents applicables à l'Amérique latine par le Canada, la nécessité de détailler le plus possible les éléments et de les replacer dans leur contexte est inévitable. D'abord pour décrire quels programmes sont réputés comme des mesures d'attraction de talents, mais aussi pour arriver à en saisir le potentiel réel ainsi que la performance.

Or, le devis de recherche et la stratégie d'échantillonnage permettent l'émergence de ces différents facteurs ou événements transversaux (ou causaux), si ceux-ci sont existants, puisque : « La notion de saturation ou, mieux encore, d'exhaustivité ne conserve ici que sa fonction opérationnelle : elle nous dit quand arrêter la collecte verticale, en suggérant qu'on a « fait le tour » du cas concret (all-around study).» (Pires, 1997). Chaque cas aura donc la possibilité de démontrer ses caractéristiques précises ainsi que son potentiel et sa réussite relative. L'idée de base est de constater à travers chaque cas (programme) ce qui ressort de l'analyse en profondeur. Cette méthode de travail pourra également permettre de déterminer quels cas (programmes, politiques) seront inclus dans l'échantillonnage. L'échantillonnage sera non-probabiliste et intentionnel afin d'en retirer des données significatives à l'aide de cas (des programmes ou des politiques) spécialement choisis à cet effet. Nul besoin de dire qu'il se trouve vain de chercher aléatoirement ou bien de viser une saturation complète, tous les programmes ayant existé depuis une date précise. On parle ici d'un échantillonnage de cas multiples, choisis pour leurs caractéristiques précises en lien avec la question de recherche. La notion d'attraction de talents doit être explicite et sera précisée. Donc, si certains cas sont clairement inclus dans l'échantillonnage par leur nature évidente, plusieurs événements viendront probablement se greffer à l'étude au cours l'analyse. Le choix d'un échantillonnage intentionnel (ou échantillonnage par choix raisonné) est justifié, puisque la population de

cas à l'étude est basée sur des critères de sélections précis. L'objectif ultime est d'avoir une représentation du phénomène étudié (Fortin et Gagnon, 2016, page 271). La méthodologie divise ce projet 5 étapes :

- I) Définition des concepts et des outils et des mesures
- II) Définition et justification d'un corpus à analyser
- III) Analyse des caractéristiques
- IV) Analyse des résultats obtenus
- V) Établissement de comparaisons

Les contributions de cette recherche sont diverses. Elle aura l'avantage d'avoir une portée pratique en étant utilisée directement par l'organisation mandante dans ses activités, autant que de permettre un avancement des connaissances théoriques. Effectivement, elle démontre des explications à partir des faits (des cas issus de réalisations observables). Cela représente d'ailleurs son meilleur potentiel. Une force est inhérente au sujet et à la question, soit son caractère actuel. La circonstance opportune historique d'une telle recherche est une autre de ses principales forces (conjoncture).

La portée de l'étude est ciblée, puisque les résultats ne pourront sans doute pas être repris ni par le public (intérêt médiatique ou personnel), ni par les chercheurs (professionnels ou universitaire), pas plus que par le politique. Elle demeure uniquement utilisée par le programme qui l'a mis en œuvre. Les enjeux éthiques sont pour ainsi dire absents, tout comme les enjeux liés au consentement : inutile de demander les certificats requis. La nature des documents utilisés est réputée être publique dans la grande majorité des cas. La préoccupation pour le bien-être des personnes impliquées fut prise en compte et les discussions qui ont eu lieu l'ont été à titre de rencontre d'orientations et demeurent anonymes. Comme ces personnes n'ont pas été l'objet comme tel de la recherche, il s'est avéré inutile de se procurer un certificat éthique qui est normalement requis pour des recherches sur des sujets humains. Les personnes rencontrées ne sont donc pas citées directement, ce qui pourrait porter atteinte à la confidentialité et l'anonymat des sources et du contenu. Ces discussions ont été plutôt de type *orientation*. Elles ont participé à aider la compréhension de certains éléments ainsi que de permettre de diriger les recherches vers des paramètres plus précis. Nul besoin de dire que ce projet fut très itératif. La question de départ et les idées de bases ont dû être revues tout au cours de l'étude afin de demeurer réalistes. Les moyens et la durée étant très limités, chaque discussion permet de recadrer le projet et de redéfinir les balises de celui-ci. L'autre important enjeu éthique se trouve à être l'impartialité et une attention particulière fut portée à cet enjeu afin de se dégager de tout jugement en regard de l'organisation mandante de ce projet.

## Définition et justification du corpus à analyser

L'idée première derrière ce projet est de comparer entre eux ces différents programmes régionaux reliés à l'attraction de talents présents au Canada afin d'en déterminer les différences et caractéristiques principales. Comme le demande la méthode d'un benchmark, il est essentiel de déterminer un étalon (échantillon) qui pourra servir à déterminer quelles sont les meilleures pratiques. Pour donner suite à ce constat, il sera donc possible de comparer les échantillons disponibles pour en articuler une analyse. Les étapes principales d'un benchmark, soit la planification, l'analyse, l'intégration et l'action sont le guide utilisé pour ce projet.

Évidemment, la planification fut faite en amont de ce projet. La conception, les lignes directrices, les calendriers et les objectifs ont tous été présentés pour approbation avant la réalisation du présent document. Un rapport préliminaire a été remis également, lequel contenait tous les éléments planification.

Le document ici présenté se concentrera essentiellement sur l'analyse de la question à l'étude. Il contient les indicateurs, les critères d'évaluation et les meilleures pratiques.

De plus, le résultat final de ce document devient en quelque sorte un outil qui permet d'intégrer les différents programmes afin de comparer entre eux s'ils ont des affinités ou non. Il est donc également question de la partie intégration, puisque cet outil permet de placer l'étalon sur un mode comparatif pratique. Cette partie possède en plus l'avantage de combler le volet Amérique latine qui est essentiel à sa réussite. Effectivement pour les besoins du mandat, un programme brésilien est sélectionné à titre d'échantillon comparatif, mais cet échantillon pourrait être ultimement remplacé par un autre programme, d'un autre pays d'Amérique latine par exemple, pour arriver encore et toujours à un résultat pertinent.

Le seul des quatre éléments du benchmark qui ne sera pas couvert par le projet est l'action. Effectivement, par sa nature de projet-mandat servant à la finalisation du programme de maîtrise, il n'est pas prévu que cet outil, cette analyse, soit ensuite soumise à un examen par les pairs ou à un suivi périodique. Il n'est pas non plus possible d'y intégrer les enseignements puisque ce projet demeure un projet unique, gelé dans le temps. S'il s'avère que celui-ci et ses résultats sont utilisés à des fins pratiques par l'organisation qui le mandate, il ne sera pas possible dans le cadre actuel d'y donner suite et d'y arrimer ses mêmes enseignements ou résultats.

Une fois ces paramètres décrits, il est maintenant nécessaire de définir les caractéristiques de la notion de talents afin de pouvoir orienter le choix des programmes. Afin de circonscrire l'impact socio-économique comme facteur prédominant dans le cadre de cette recherche, toutes les immigrations ne sont pas prises en compte. Seront donc d'office exclues de l'analyse, les immigrations humanitaires et de type regroupement familial. Même s'il s'avère généralement un pré requis pour nombre de programmes d'avoir une certaine expérience de travail au Canada, les travailleurs temporaires sont exclus puisque même si les bénéfices financiers sont palpables (impôt sur le revenu prélevé, développement économique des entreprises ...), leur apport est de courte durée. Effectivement, la notion de durée dans le temps revêt une certaine importance. Afin de pouvoir profiter pleinement de ces talents, il est nécessaire que le pays d'accueil puisse profiter de ceux-ci sur le long terme. Au départ, les immigrations issues des affaires, voire les travailleurs autonomes, les entrepreneurs et les investisseurs, avaient été retenues. Cependant, des événements ont mené vers une suspension des programmes reliés à ce type d'immigration au Québec. Ils ont donc dû être retirés en cours de route.

Cependant seront inclus les programmes pour régulariser les travailleurs temporaires de façon permanente. Effectivement, ces talents qui sont régularisés représentent un capital humain sur lequel le pays d'accueil aura décidé de capitaliser après analyse approfondie de la situation, ainsi qu'après une intégration a déjà débuté. Si le risque de voir ces personnes quitter le pays ensuite demeure toujours présent et impossible à éliminer, le fait d'avoir déjà *investi* dans ceux-ci justifie leur inclusion. Cette réflexion englobait également les *gens d'affaires*, soit les investisseurs, entrepreneurs et travailleurs autonomes. Les raisons étant essentiellement les mêmes, ceux-ci représentent également une forte possibilité de longévité de leur apport reliée au caractère socio-économique. Pour profiter de ces programmes, ces personnes devaient préalablement remplir certaines conditions, dont un niveau minimum d'investissement financier en pays d'accueil. Leur apport et leur assurance sont donc palpables dès le début du processus.

La catégorie des étudiants étrangers exige la même réflexion de la part de l'analyste. Puisqu'il est impossible de savoir si ces personnes obtiennent leur citoyenneté ou encore combien de temps ils vont demeurer au Canada (donc quel retour sera obtenu en fonction de l'investissement), ils seront exclus de la présente étude. Cela dit, il ne reste pas moins que ces talents auront choisi de venir étudier au pays. Ainsi, les programmes de type *pour futurs diplômés*, qui permettent aux étudiants de demeurer de façon permanente au pays ensuite, seront inclus, puisqu'encore une fois, on note une notion de longévité pertinente ainsi que d'intégration déjà amorcée. Ces talents auront donc été attirés par des programmes

existants ou encore par le rayonnement que le Canada projette à l'international. Compte tenu des précédentes affirmations, les talents dont il sera question sont travailleurs ou étudiants et engagés dans les programmes pour l'obtention de résidence permanente offerts au Canada.

Pour donner suite à ces constats, il nous faut déterminer quels sont les programmes disponibles qui s'adressent à ces talents. Il est important de spécifier que, en raison de sa nature de fédération, le Canada est composé en différents paliers de gouvernements. Si les provinces possèdent certains pouvoirs, il n'en demeure pas moins que c'est le gouvernement fédéral qui peut ultimement faire des immigrants des citoyens canadiens. Il faut mentionner que le tout se déroule souvent en plusieurs étapes. D'abord, les personnes désirant devenir canadiennes doivent avoir le statut temporaire qui convient à leur situation (par exemple travailleur ou étudiant, mais aussi les immigrations humanitaires ou de regroupement familial...). Ensuite, une fois ce statut obtenu et certaines conditions rencontrés, il est possible de déposer une demande afin d'obtenir le statut de résident permanent. C'est essentiellement à cette étape que se retrouvent les programmes qui seront analysés dans ce projet. Finalement, après avoir rempli certaines conditions précises (comme entre autres un examen de citoyenneté, un nombre d'années de résidences, etc.) il est possible de faire la demande auprès du gouvernement fédéral pour devenir officiellement un citoyen canadien.

Cela dit, les gouvernements des provinces ont tout de même une part importante du processus. Ce sont principalement les provinces qui ont la responsabilité de la gestion de beaucoup des programmes d'attraction de talents. Effectivement, la catégorie d'immigration dite *économique* est dans le giron des gouvernements provinciaux. Or donc, le choix des programmes canadiens d'attraction de talents est spécifiquement basé sur ces justifications.

Afin de couvrir la lentille Amérique latine, le choix d'un programme d'*exportation* de talents s'impose. Ce choix, après discussions avec l'organisme mandant, fut arrêté sur le *Programme Doctorat sandwich à l'étranger* (PDSE). Ce programme du ministère de l'Éducation nationale du Brésil (MEC) est organisé par la Coordination pour le Perfectionnement des Personnels de l'Enseignement Supérieur (CAPES). La CAPES est une agence exécutive du MEC qui finance notamment la recherche brésilienne en partenariat avec d'autres pays. Ses activités sont regroupées dans ce qu'elle appelle de *lignes d'action*. Celles-ci comprennent : l'évaluation du post-diplôme *stricto sensu*, l'accès et la diffusion de la production scientifique, les investissements dans la formation de ressources humaines de haut niveau dans le pays et à l'étranger, la promotion de la coopération scientifique internationale et finalement l'initiation et la promotion de la formation initiale et continue des enseignants pour l'éducation de base en classe et à

distance. L'agence à un apport déterminant pour les succès du système national d'études supérieures. Elle consolide le système actuel, mais participe aussi grandement à la construction des changements exigés par l'avancement de la connaissance ou les exigences sociétales. D'où la promotion des *cerveaux* brésiliens la l'international, puisque ceux-ci reviennent avec ce qu'on peut considérer comme les meilleures pratiques acquises à l'international.

Lancé en 2014 afin en remplacement d'un ancien programme, le PDSE devait doubler dès son apparition le nombre de bourses octroyées. Les objectifs du programme se divisent en six points. Premièrement il vise à offrir des occasions de mise à jour des connaissances et d'intégration de nouveaux modèles de recherches par les étudiants brésiliens. En deuxième lieu, il cherche à augmenter le niveau de collaboration (et ainsi de publications) conjointes entre les chercheurs brésiliens et à l'étranger. Troisièmement, il a comme objectif de renforcer les programmes de coopération et d'échanges entre institutions de la recherche brésilienne. Au point quatre, le PDSE doit élargir l'accès des chercheurs du Brésil aux centres d'excellences internationaux. Le cinquième point concerne l'obtention d'une plus grande visibilité internationale de la production scientifique, technologique et culturelle du Brésil. Finalement, le sixième et dernier point a pour objectif d'aider au processus d'internationalisation des Établissements d'Enseignement Supérieurs brésiliens (EES).

Il s'agit essentiellement d'un programme de bourses individuelles de type doctoral en alternance. De là, le terme sandwich, puisqu'il nécessite qu'une première partie des études soit effectuée au Brésil, suivies d'une période d'étude à l'étranger, puis la nécessité d'un retour au pays d'origine. Le stage doit prioritairement présenter des travaux de recherches dans des domaines dont pourrait bénéficier le Brésil, soit sur des connaissances moins consolidées du pays. La coopération est partie intégrante du programme. Les doctorants, après un séjour de quatre à douze mois à l'étranger, doivent ensuite retourner au Brésil pour y soutenir leur thèse. Le PDSE fournit actuellement jusqu'à 1400 bourses pour les étudiants souhaitant poursuivre leur doctorat à l'international. Avec un budget de 89,8 millions de Reals (soit un équivalent d'environ 22 millions de dollars canadiens), le programme valorise la structure de doctorat brésilien et, de ce fait, agit sur le rayonnement du pays. Il se veut un vecteur de promotion et de visibilité de la science brésilienne.

Il est nécessaire de rapporter un point important concernant le choix de ce programme : soit que le mandat de ce projet est dispensé par *Affaires Mondiales Canada* (AMC) et la consule et déléguée commerciale principale du Canada au Brésil en a la responsabilité administrative. Cela dit, ce n'est pas l'unique raison de cette sélection. Les deux pays sont déjà partenaires de longue date. C'est en 1866 que

Le Canada a ouvert sa première mission au Brésil relative au commerce. Ensuite, en 1941 le gouvernement brésilien installe officiellement une ambassade à Ottawa, lançant ainsi les relations diplomatiques. La coopération des deux pays se fait sur plusieurs fronts et des efforts constants sont engagés envers la mobilité, comme dans le cadre du groupe de Travail Canada-Brésil sur la mobilité. La dernière tenue de ce groupe était en février 2020 et a eu lieu à Brasilia. Ces discussions privilégiées permettent notamment de mener à des engagements de la part des deux parties qui font croire la coopération. Beaucoup d'organismes de développement économique canadiens mènent régulièrement des missions de recrutement de travailleurs qualifiés temporaires brésiliens. D'ailleurs, les deux pays ont convenu dès 2010, d'un *Accord sur la Science, la Technologie et l'Innovation* (STI), qui se veut une collaboration en matière de projets de recherche et au développement industriel. Il permet d'encadrer les diverses collaborations, par exemple du domaine universitaire, entre des partenaires brésiliens et canadiens. Cela inclut autant les conférences, ateliers, prêts de matériel ou d'équipement, tous reliés à la science et la recherche, mais également d'améliorer la mobilité du personnel de recherche et des étudiants. Cela dit, si le nombre de partenariats ne cesse de s'accroître, l'éducation demeure un fort pilier des relations bilatérales du Canada avec le Brésil. Selon *Langues Canada* (sur le site d'AMC<sup>1</sup>), 14 560 étudiants brésiliens ont poursuivi des études au Canada en 2019 sous le régime d'un permis d'études. Ce nombre monte en flèche à 40 000 si l'on compte les étudiants de courte durée sans permis d'études. Essentiellement, le Canada serait la plus grande destination pour les étudiants brésiliens. Il est donc tout à fait justifié de réunir ces deux pays dans un projet d'études portant sur l'attraction de talents.

## 6. Résultats et analyse

### Analyse des caractéristiques

Le choix des programmes canadiens fut une opération qui a nécessité une analyse approfondie. Comme la question exposée propose une comparaison entre les avantages et les inconvénients des programmes

---

<sup>1</sup> <https://www.international.gc.ca/world-monde/country-pays/brazil-bresil/rerelations.aspx?lang=fra#a4>

au Québec en opposition à ceux des autres provinces canadiennes, l'étalon comparatif premier fut la comparaison entre les différents programmes québécois. Avant de se lancer dans une recherche exhaustive des processus, plusieurs discussions et recherches ont été menées. Il a ainsi été possible de mettre à jour les procédés reliés à l'attraction de talents au Québec. C'est dans le cadre de ces activités qu'une entrevue avec *Québec International* a eu lieu. Ces discussions avec cette entité ont été à la base de la compréhension de la dynamique et du choix des programmes retenus. Si les prochains paragraphes comprennent un survol des conditions généralement retrouvées dans les programmes d'attraction de talent sélectionnés pour ce travail, c'est dans l'objectif de comprendre cette dynamique. Il est important de mentionner que l'analyse approfondie des conditions et de leurs caractéristiques, de même que leur comparaison, aura lieu plus loin dans cette étude.

La mission première des organisations comme *Québec International* est le soutien du développement économique québécois ainsi que le rayonnement national et international. Il est à noter qu'il existe une multitude d'entités de développement économique de la sorte, comme *Montréal International*, mais que celle-ci fut choisie par sa proximité dans la région de Québec, donc la facilité des échanges. Pour réaliser leur mandat, ils s'articulent autour de 4 piliers, des *axes stratégiques* : attirer et retenir les talents et investissements; guider l'entrepreneuriat, la commercialisation, l'innovation et le développement; rayonner et promouvoir les affaires; soutenir l'excellence. À l'instar de la multitude d'entités de développement économique, ils représentent en quelque sorte les bras dans l'activité de l'attraction des talents. Organisations de service de première ligne, ils tentent de créer une synergie entre les programmes gouvernementaux canadiens, les programmes internationaux, l'entrepreneuriat et les talents. Ils visent ultimement de mettre en relation les besoins du marché ainsi que la main d'œuvre disponible.

Cette interaction normalement naturelle (entre la main d'œuvre et les besoins du marché) est souvent ralentie par le fait que les talents pour répondre à la demande peuvent être difficilement trouvables localement. Vice versa, les talents internationaux peuvent avoir de la difficulté à se développer s'ils ne trouvent pas localement de partenariat. Sur les principes des modèles reliés à la globalisation et l'interdépendance, certains pays produisent une force de travail alors que d'autres ont plutôt de grands besoins qui ne sont pas comblés par le développement local. De plus, l'immigration permet de soutenir le développement socio-économique à bien d'autres égards, comme le PIB ou le marché intérieur. D'autres facteurs sont à considérer, comme l'augmentation de la population en général, le rééquilibrage des pyramides d'âges, développement du rayonnement et le positionnement de l'État à l'international, pour ne nommer que ces quelques exemples. Il est donc de bon augure de chercher à entretenir cette synergie

plutôt que d'investir uniquement dans les tentatives de développement de talents locaux. Il est peu judicieux de se priver de la capacité de développement des talents de pays qui se sont spécialisés dans ceux-ci. Comme pour le libre-échange, il est plus profitable et souvent moins coûteux de s'approvisionner chez un partenaire qui s'est spécialisé. C'est dans cette mouvance que s'inscrivent les activités des entités comme *Québec International*. C'est dans cette analyse de la dimension socio-économique que les choix des programmes ont été orientés. Pas qu'il n'y ait aucun impact socio-économique à l'immigration humanitaire, mais plutôt qu'il n'est pas l'orientation première de ce type de programme.

Il est cependant important d'apporter certains bémols. Tous les programmes, même ceux qui sont exclus, sont jusqu'à un certain point reliés. La plupart du temps, une immigration socio-économique se divise en plusieurs étapes. Il est d'usage de commencer par l'obtention d'un visa de courte durée, ou temporaire, pour les personnes souhaitant participer à l'un ou l'autre des programmes. Ces visas permettront aux futurs immigrants de venir sur leur potentielle terre d'accueil afin de commencer les démarches relatives. Que ce soit un visa de travail ou un visa étudiant, il permet d'une part de s'imprégner de la culture, mais également d'une bonne pratique pour s'acquiescer de certaines conditions préalables.

Parmi les plus récurrentes des conditions nécessaires dans les programmes retenus se trouve *l'expérience de travail*. Quelle qu'en soit la durée précise selon le programme, plusieurs mois d'emploi à temps plein, généralement acquis au Canada, sont nécessaires pour être un candidat admissible. Dans le cas des programmes réservés aux futurs diplômés des écoles canadiennes, en plus du diplôme, il est généralement demandé *un minimum de temps de résidence en sol canadien pendant la durée des études*.

Dans les autres conditions qui se retrouvent parmi les plus souvent reliés aux programmes choisis, il y a l'obligation de se *trouver légalement* en terre d'accueil. Avant de pouvoir poser sa candidature, il est donc nécessaire d'avoir le bon visa. Sans entrer dans les détails, il existe une multitude de visas et de permis différents, multipliant ainsi les combinaisons possibles. Voilà ce qui fait qu'avant de procéder à une ou l'autre des demandes de programmes, une recherche doit être effectuée afin de s'assurer d'avoir le bon visa, permis et/ou la bonne combinaison, afin de respecter cette condition de se trouver légalement au Canada. S'il n'est pas impossible de bénéficier de certains programmes après un retour dans son pays d'origine, il sera à tout le moins requis d'être passé par le Canada légalement pour une durée de temps donné afin de se quiescer de certaines conditions.

L'importance du visa temporaire prend donc tout son sens. Il est très difficile, après analyse, de considérer procéder à l'application sur l'un ou l'autre des programmes sans avoir au préalable reçu un tel permis. Il

s'agit d'un procédé qui peut être qualifié d'un incontournable, ou encore d'une première étape en ce qui a trait aux programmes d'attraction de talent de domaine socio-économique. Avec raison, il donne non seulement la chance aux personnes désirant immigrer au Canada de se familiariser avec la vie et la culture, mais également au gouvernement d'obtenir une certaine *sécurité* quant aux retours sur les investissements (temps et argent) faits sur chaque candidature. Il est plus difficile d'imaginer recevoir un permis de résidence permanente dans des objectifs socio-économiques pour des personnes qui n'ont jamais mis les pieds en sol canadien (quoi que pas totalement impossible avec le Programme Régulier de Travailleurs Qualifiés). Qui plus est, il est plus que souhaitable que ces personnes fassent du Canada leur résidence de façon permanente et durable, même s'il est impossible de savoir ce que l'avenir réserve. Il permet du moins de présager qu'après un certain temps, la personne peut confirmer que son choix d'immigrer au Canada constitue le bon et qu'elle ne rebrousse pas chemin dans un court avenir. L'une des conditions nécessaires pour appliquer à de nombreux programmes d'attraction de talents est libellée comme *avoir l'intention de s'établir au Québec pour y occuper un emploi*. La durée dans le temps est également un facteur important de développement économique, ne serait-ce que pour considérer un retour sur investissement, cette condition pourra être plus facilement justifiée avec l'aide d'un visa temporaire par exemple.

Il est fréquent pour des travailleurs temporaires ou des étudiants de venir passer un certain temps au Canada pour diverses raisons, mais toujours dans l'objectif d'effectuer un retour à son pays d'origine par la suite. Le choix des programmes d'attraction de talents exclut donc ce type d'immigration temporaire qui, bien qu'il nécessite un minimum d'investissement de la part du pays d'accueil, donne également un retour très limité. Le *visa* est donc doublement utile, en tant que solution pour les travailleurs temporaires, ainsi que comme première étape à l'immigration permanente. Un peu à la façon d'une période d'essai, une étape de présélection pour les candidats. Il est d'ailleurs souvent rapporté dans les différents programmes une condition libellée comme *avoir respecté les conditions de son séjour*. Le comportement de la personne souhaitant immigrer devient alors très important dans la finalité de sa validation de statut de résidence permanente. Effectivement, une personne qui ne peut s'acquitter des lois et des principes fondamentaux de son futur pays d'accueil risque fort de voir sa demande rejetée à un moment ou l'autre du processus. Ne pensons qu'à un geste qui peut paraître tout simple comme de s'acquitter de ses impôts. Cette opération pour une personne immigrante peut représenter la nécessité de faire de multiples recherches et démarches afin de comprendre et de réaliser cette action. Ce qui vient en quelque sorte démontrer le sérieux et l'intérêt de la personne à s'acquiescer de toutes les responsabilités relatives à devenir un résident permanent.

Cette période temporaire pourrait également aider les candidats aux programmes de démontrer sa capacité *d'autonomie financière*. Cette condition préalable, qui semble être une simple question rhétorique, est pourtant enchâssée dans un *contrat d'autonomie financière* qui stipule que la personne désirant se prévaloir d'un des programmes doit être en mesure de subvenir à ses besoins et ceux des personnes qui l'accompagne pendant une période d'au minimum trois mois. La façon de le démontrer est très claire, puisque des montants précis sont exigés selon le nombre de personnes à charge inclus dans la demande. La simple promesse de travailler, une offre d'emploi valide ou encore un emploi stable n'est alors pas suffisant.

Qui plus est, cette durée de temps permettra également au candidat à la résidence permanente de se familiariser, voir s'immerger, dans les langues officielles. Parmi les conditions qui sont les plus répandues se trouvent la connaissance et la *maîtrise des langues officielles*. S'il peut paraître anodin de parler français ou anglais, des examens seront tenus à cet effet. La maîtrise de ces langues est donc très importante et dépasse le simple fait de pouvoir se faire comprendre. Il est donc sous-entendu que toute personne souhaitant immigrer pourra profiter de son séjour permis par son visa temporaire pour tester sa capacité et son désir de se doter de la maîtrise d'une nouvelle langue.

Si la tendance naturelle lorsqu'une personne est entourée des compatriotes est généralement de parler dans sa langue maternelle, un séjour en tant que travailleur ou étudiant temporaire devrait aider ces personnes à sortir de leur zone de confort. Effectivement, toutes les interactions quotidiennes devraient normalement se dérouler dans les langues officielles du pays d'accueil. Que ce soit avec les autorités gouvernementales, dans les interactions au travail ou à l'école, dans les courses et la vie de tous les jours, ce sera une période qui fera en sorte de bénéficier à la personne souhaitant immigrer. Pour certains cette période sera suffisante pour acquérir la confiance nécessaire à communiquer dans les langues officielles, pour d'autre il s'agira d'une première immersion leur faisant faire un grand pas en avant. Par contre, certains pourront aussi en déduire que cela représente une complexité qu'ils avaient sous-estimée et pourront ensuite décider de changer leurs plans en ce qui a trait à leur demande de résidence permanente, ou encore en regard du choix du programme dont ils souhaitent se prévaloir. Sans entrer dans le détail, ils pourraient par exemple choisir de faire une demande d'asile ou tout autre programme de type *humanitaire*.

Même s'ils sont exclus de ce travail, il est aussi vrai que les programmes *humanitaires* ou de *regroupement familial* peuvent parfois profiter au développement socio-économique. Leur accessibilité peut rapidement être comptée comme un incitatif pour un talent à choisir de s'établir dans un pays comme le Canada. S'il

est vrai que les programmes analysés permettent généralement d'inclure les membres de la famille, il faut considérer qu'il peut ne pas être évident pour une personne souhaitant immigrer au Canada d'y venir dès le départ tous les membres de sa famille. Comme les conditions préliminaires peuvent parfois devenir contraignantes, il est envisageable de penser que certaines personnes vont suivre d'abord le parcours de façon indépendante, pour ensuite tenter d'y faire venir le reste de leur famille. C'est dans cette optique que ces programmes deviennent interreliés. Leur accessibilité peut alors être un poids positif dans la balance lorsqu'une personne fera le choix de sa future terre d'accueil.

De ce point de vue, il est également important de passer en revue l'accessibilité aux différentes demandes sur les programmes. Si les organismes comme *Québec International* font la promotion des programmes, ils proposent également des services d'aide ou d'intégration. Les différentes instances gouvernementales proposent également des services de ce type. Cela dit, ils ont également différentes plateformes qui sont part intégrante du processus, une autre étape essentielle. Le Québec propose depuis 2021 la plateforme *ARRIMA*. Créée par le MIFI, cette plateforme sert à entrer une demande pour obtenir un *certificat de sélection du Québec*. Comme il a été souvent question dans ce document, si c'est le gouvernement fédéral qui peut émettre le certificat de résidence permanente, il incombe aux provinces de faire le choix des candidats de la catégorie *immigration économique*. C'est donc par le biais d'*ARRIMA* que les immigrants souhaitant déposer une demande d'obtention de *certificat de sélection du Québec* doivent se créer un profil et étayer leur dossier. Les conditions et documents diffèrent d'un programme de sélection à l'autre, mais depuis janvier 2021, ceux-ci doivent être déposés sous forme électronique.

Une fois la demande d'immigration de type économique traitée, le Québec possède une particularité importante : il est nécessaire d'obtenir, à l'intérieur de 60 jours, une *Attestation d'apprentissage des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne*. Exclusif au Québec et nouveau pour les demandes effectuées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, ce certificat doit être obtenu pour toutes les personnes (conjoint de 16 ans et plus ainsi qu'enfant à charge de 18 ans et plus) qui sont incluses dans une demande. Il est potentiellement plus facile pour un candidat à l'immigration de venir seul plutôt que d'inclure conjoint et enfants à sa demande. Par la suite, il lui sera possible de faire une demande de type *regroupement familial* afin de réunir les autres membres de la famille. L'attestation est ensuite valide pour les deux ans suivant son obtention. Elle peut être obtenue de deux façons.

D'abord, il y a la possibilité de réussir l'évaluation en ligne en un maximum de trois heures, avec un pointage de 75% (15 bonnes réponses sur les 20 questions présentées). Un guide est disponible afin de se

préparer à cette évaluation. Celui-ci est articulé autour de cinq clés : le Québec est une société francophone, le Québec est une société démocratique, l'égalité entre les femmes et les hommes, les droits et responsabilités des Québécoises et des Québécois et finalement le Québec est une société laïque. Les postulants se voient accorder deux tentatives pour répondre aux questions de cette évaluation. À la suite d'un deuxième échec, deux possibilités sont offertes : soit d'assister à la session d'information décrite à la seconde possibilité ou essayer une troisième et ultime tentative. Le succès de l'évaluation en ligne transmet automatiquement le résultat au ministère. À ce stade, un échec à la suite d'une troisième tentative se traduit en un rejet de la demande.

La seconde possibilité est d'assister à une session d'information *Objectif Intégration*, d'une durée de 24 heures (sur plusieurs séances) et dispensée uniquement en français. Cette dernière possibilité s'adresse donc à des candidats dont le niveau de français est au stade *intermédiaire*. Autre fait important, si l'évaluation en ligne peut être réalisée à distance, la session d'information est uniquement dispensée au Québec, ce qui nécessite pour la personne désirant se prévaloir de cette option un visa valide pour assister à celle-ci. Elle comprend trois sections : diversité et adaptation au Québec, cinq clés pour mieux comprendre le Québec et finalement le monde du travail au Québec. Après avoir assisté à l'intégralité de la session, l'attestation de participation est automatiquement envoyée au ministère.

Il est d'ores et déjà possible de constater que le Québec possède un système particulier. Maintenant, pour comparer l'étalon, il est nécessaire de lui trouver des modèles avec qui il partage des affinités. Une recherche sommaire a été menée au sujet des autres provinces canadiennes afin de déterminer laquelle possède un échantillon de programmes d'attraction de talents pouvant faire office de comparatif avec celui du Québec. Il ne s'agit pas d'une recherche complètement exhaustive, mais plutôt ciblée. Effectivement, les provinces canadiennes semblent avoir un très grand lot de points en commun. Pour les besoins de ce travail, des recherches sommaires ont été effectuées sur les programmes de la Colombie-Britannique, de la Nouvelle-Écosse, ainsi que de l'Ontario. L'idée derrière cette démarche était de vérifier si les provinces canadiennes avaient un certain alignement dans leurs programmes.

Comme l'Ontario est la plus peuplée des provinces canadiennes, ce fut la première région canadienne étudiée. À elle seule, la ville de Toronto représente environ le quart de la population canadienne, ce qui en fait également la quatrième ville la plus peuplée d'Amérique du Nord. Le choix de la Colombie-Britannique était également évident. En tant que province la plus à l'ouest et donnant directement sur le Pacifique, elle possède aussi la troisième région métropolitaine la plus peuplée du Canada en la ville de Vancouver. Forte de sa situation géographique, cette province est reconnue comme la porte d'entrée de

l'immigration issue des pays du Pacifique. Finalement, afin d'avoir une vue d'ensemble, il était essentiel de vérifier également l'entrée à l'extrémité opposée du Canada afin de constater si les pratiques étaient relativement semblables. La Nouvelle-Écosse est la province des maritimes la plus importante en matière de démographie. Sa capitale, la ville d'Halifax, est également la seconde ville côtière la plus peuplée du Canada après Vancouver. Cette ville canadienne possède l'un des plus importants ports de pêche au monde, ce qui peut représenter un vecteur important d'attraction de main d'œuvre. Pour ces raisons, ces provinces ont été sélectionnées afin de faire des recherches sommaires sur leur système de programmes d'attraction de talent et de pouvoir en retenir une à titre de comparatif.

Ce qui est très intéressant, c'est de constater que pour les trois provinces étudiées, l'information est simple et clairement indiquée, tout comme la navigation entre les plateformes qui est facile et fluide. Elles possèdent un fonctionnement quasi identique. Fait intéressant, elles ont toutes les trois des liens vers le site du gouvernement du Canada clairement indiqués afin de faciliter le parcours pour une personne qui cherche à faire une demande. Le Québec ne possède pas ce type de lien. Si elles ont tout de même certaines légères nuances relatives à la nomenclature des programmes et à leur nombre, elles possèdent toutes le programme : entrée expresse (PEE). Ce programme de partenariat fédéral-provincial sera vu plus en détail éventuellement, mais il est intéressant à ce stade de le mettre en évidence. Effectivement, la page provinciale se connecte directement au programme fédéral du même nom, simplifiant grandement la tâche aux personnes souhaitant obtenir leur résidence permanente au Canada. Ces caractéristiques, partagées par les trois provinces faisant l'objet de vérifications, le Québec ne les partage pas. Ces programmes se réfèrent également tous au système de classification nationale des professions (CNP), point partagé par le Québec cette fois.

Devant ces faits, il est inutile pour la présente étude comparative d'inclure de nombreux programmes qui présentent des profils semblables. C'est également dans cette même lignée de pensée que certains programmes sont exclus. L'Ontario possède toujours des programmes dits pour *gens d'affaires*, soit les travailleurs autonomes, les entrepreneurs ou les investisseurs. Au début de ce projet, ces programmes avaient été retenus pour le présent projet. Au moment d'écrire ces lignes, les programmes liés *aux gens d'affaires* ont été complètement retirés du site internet du MIFI et du portail *Arrima*. Plusieurs mises à jour du site ont été faites au cours des mois d'avril et mai 2021.

Il devient donc impossible de les comparer sans perdre la notion de conjoncture. Le présent projet cherche à donner une vision précise et actuelle afin de couvrir une portée opérationnelle ou encore fonctionnelle, qui ne sera donc pas utile avec des données d'anciens programmes ou de programmes

fermés. Cette explication rejoint aussi les programmes pilotes. Ceux-ci étant à l'essai, leur apport au présent document perd de sa valeur. Il est impossible de dire si ces programmes seront reconduits ou s'ils resteront dans leur forme actuelle. Ils ont donc également été exclus. L'idée étant de produire une image le plus juste possible de la situation et souhaitons le, durable jusqu'à un certain point. Ainsi, l'Ontario étant la plus importante province canadienne, elle est également celle qui possède le plus de programmes. Il pourrait même être possible que cette province soit en quelque sorte le modèle sur lequel se basent les autres provinces du Canada. Comme elle se démarque particulièrement quant aux trois provinces qui ont fait l'objet de recherches sommaires, tout en incluant les mêmes caractéristiques, c'est la province de l'Ontario qui sera d'échantillon comparatif au Québec.

La lentille Amérique Latine sera couverte par la juxtaposition du PDSE. Le doctorant doit soumettre une proposition de recherche tout en répondant à certaines exigences de base, notamment d'avoir la nationalité brésilienne. Les exigences particulières sont connues lors de la diffusion d'un avis de processus (un peu à la méthode d'un concours de sélection) par les Instituts d'Enseignement Supérieur (IES). Ce sont ces établissements qui procèdent à la sélection des candidats retenus. Par la suite à quoi, le candidat doit faire sa demande officielle en ligne sur le site du CAPES et y fournir la documentation requise pour l'approbation. Une fois la demande ratifiée, la CAPES émet une lettre, que le candidat doit accepter de façon définitive. Il possède alors quinze jours ouvrables pour fournir le reste documentation relative à sa demande. Chaque programme doctoral peut recevoir deux quotas annuels pouvant servir jusqu'à six candidats. Il est donc de la responsabilité de la personne qui souhaite se voir attribuer la bourse de s'occuper préalablement de son visa. Celui-ci doit donc anticiper certaines mesures avant de poser sa candidature. La bourse reçue permet au candidat bénéficiaire de couvrir les frais mensuels, l'assurance maladie, l'assistance voyage et l'installation pour une durée allant de quatre à douze mois.

Il est intéressant de constater qu'il rémunère les candidats indépendamment de leur situation familiale ou financière et qu'il n'est pas cumulatif avec d'autres programmes. D'ailleurs il n'est pas permis pour un demandeur d'avoir déjà bénéficié d'une autre bourse du CAPES auparavant. Une fois le tout enclenché, l'IES doit s'assurer d'un suivi sur les activités pendant la période de stage ainsi qu'attester à la CAPES le retour du candidat dans les 30 jours suivant la fin de celle-ci. L'IES aura 60 jours suivant le retour pour transmettre à la CAPES la documentation de réédition de compte et un autre 60 jours suivant la soutenance de la thèse pour soumettre la preuve de fin d'études. Ce qu'il est intéressant de constater, c'est que ce programme de bourse aura permis l'acquisition de plusieurs de conditions nécessaires si la personne souhaite retourner vers le Canada ensuite et poser sa candidature à divers programmes.

## Analyse des résultats

### Conditions et exigences du PDSE

Le PDSE est ouvert uniquement aux étudiants de niveau doctorat. Il doit porter prioritairement sur la réalisation de travaux de recherche et démontrer sans équivoque une coopération comme partie intégrante de l'activité. Préalablement, l'IES aura démontré au CAPES qu'il remplit toutes les conditions nécessaires en tant qu'établissement et aura reçu l'attribution d'un quota de bourses à distribuer. Une fois l'appel de candidatures lancé, le demandeur peut poser sa candidature dans son IES. Il doit soumettre une demande de façon individuelle. Avoir la nationalité brésilienne est également une exigence pour se prévaloir de ce programme. Évidemment, il est nécessaire d'être inscrit à une formation doctorale. Il est également convenu que le demandeur doit pouvoir bénéficier de suffisamment de temps restant avant la soutenance de sa thèse pour participer à ce programme. Le doctorant demandeur du PDSE doit également convenir de passer au minimum six mois au Brésil suivant son retour afin de faire la rédaction finale et la soutenance de sa thèse. Il doit donc inclusivement avoir terminé un nombre suffisant de crédits au préalable dans la perspective de terminer le cours à son retour. Finalement, il doit avoir réussi l'examen de qualification ou le projet de thèse.

Le candidat doit déposer nombre de documents à son IES avec sa demande. D'abord, il doit remettre un plan de recherche à l'étranger, lequel inclut un descriptif des infrastructures dans l'institution d'accueil permettant d'exécuter ses travaux. Ces travaux doivent avoir été approuvés préalablement par le conseiller brésilien responsable et le co-conseiller à l'étranger. Ensuite, il doit soumettre un curriculum vitae à jour. De plus, le candidat doit avoir reçu une lettre du conseiller brésilien justifiant la nécessité du stage et démontrant la relation de coopération avec le co-conseiller à l'étranger, celle-ci doit être incluse au dépôt de la documentation. Évidemment le demandeur doit déposer le document d'accord et de responsabilité de candidature au PDSE (contrat officiel normalisé), complété et signé par le conseiller brésilien. Également, le candidat doit déposer une lettre du co-conseiller étranger qui approuve le plan de recherche et les dates de la période visée, mais aussi qui atteste que l'étudiant possède la maîtrise nécessaire de la langue étrangère requise. Il doit inclure à ce dépôt un curriculum vitae du co-directeur à l'étranger (à noter que celui-ci doit avoir au minimum un doctorat). Finalement, une Déclaration de la Coordination du Programme dument signée et informant des délais réglementaires pour la soutenance

de la thèse et des crédits déjà obtenus par l'étudiant (démontrant la perspective d'achèvement en temps opportun) doit être aussi déposée par le candidat.

À la suite du dépôt des candidatures, la coordination des programmes institue une commission de sélection d'au minimum trois personnes et qui doit inclure un coordinateur de programme, un représentant des étudiants diplômés (de niveau doctorat) et un consultant externe à l'IES (qui doit également être docteur et chercheur dans le domaine en rapport avec le thème de la demande). Doivent également être exclus de ce processus les conseillers ayant des étudiants inscrits au concours. Les éléments pris en compte dans ce processus sont : la réalisation des exigences du candidat à la date prévue de sélection, l'adéquation de la documentation soumise, la qualification du demandeur sur preuve de la performance académique ainsi que le potentiel scientifique pour le développement d'études proposé à l'étranger, la pertinence du plan d'activité à l'étranger avec le plan de thèse et la faisabilité dans les délais et finalement l'adéquation de l'institution d'accueil et la pertinence technico-scientifique du co-conseiller étranger aux activités à développer. Une fois ces étapes de sélections passées, le candidat ayant reçu la lettre d'acceptation doit remettre dans les quinze jours ouvrables, la documentation requise.

Le boursier aura ensuite son lot d'obligations à rencontrer. Il signe d'ailleurs un contrat d'engagement qui liste ces obligations. Le candidat devenu boursier doit alors respecter les lignes directrices fournies par le CAPES, ainsi que les délais qui y sont associés. Ceux-ci sont clairement exprimés dans un document intitulé *Lignes directrices pour les boursiers du PDSE* qui sera remis au récipiendaire. Évidemment, si le boursier ne respecte pas les conditions, les lignes directrices ou ses engagements, il peut voir le programme interrompu à tout moment et devra rembourser les montants reçus. Lesdits montants seront versés mensuellement sur un compte bancaire que le boursier aura ouvert dans son lieu d'accueil. Ils comprennent, en plus de l'aide pour les dépenses mensuelles (un *salair*e en quelque sorte), les montants nécessaires à souscrire à une assurance-maladie si le pays d'accueil n'en fournit pas. Y sont également inclus une aide aux déplacements. Cela couvre les frais des billets d'avion pour le lieu des études ainsi que le retour. Cela peut également inclure des déplacements préalables au stage s'ils sont nécessaires à la mise en œuvre du projet. L'aide au montage fait aussi parti des bénéfices de la bourse. Il s'agit alors d'un seul versement destiné aux dépenses initiales de logement dans le pays d'accueil du bénéficiaire.

Au Canada, les programmes des deux provinces étudiés sont intitulés : *Programmes d'immigration pour les travailleurs qualifiés* (PITQ) au Québec; et *Programmes ontariens des candidats à l'immigration* (POCI) en Ontario. Les deux sont ensuite sous-divisés en deux catégories. La première se nomme, au Québec, le *programme régulier pour les travailleurs qualifiés* (PRTQ); et son équivalent, en Ontario, la *catégorie*

*Offres d'Emplois (OE)*. La deuxième se nomme au Québec le *Programme de l'expérience québécoise (PEQ)*; et son équivalent ontarien le *Programme Entrée express (PEE)*. Les prochaines pages sont consacrées à l'analyse de ceux-ci en les présentant les uns aux autres selon leurs caractéristiques.

Première présentation de programme : OE et PRTQ

#### *L'OE*

Pour l'OE, comme l'indique son nom, l'offre d'emploi est requise et les exigences de celle-ci sont clairement énumérées. D'abord, elle doit mener à l'obtention d'un poste à temps plein et permanent (1560 heures par année, 30 heures par semaine et de durée indéterminée); elle doit être en vue d'une profession admissible (métier spécialisé de type compétence 0 ou de niveau de compétence A ou B de la CNP). Elle doit aussi proposer un salaire minimum équivalent au salaire *bas pour cette profession* dans la région de travail pour le volet étudiant, ou équivaut au *salaire médian* pour le volet travailleur. Il est important de mentionner que la méthode de calcul est clairement définie dans les deux cas. La région de travail visée par l'offre doit être principalement en Ontario. Finalement, le poste doit être aligné sur les activités existantes de l'employeur, tout en étant nécessaire de le pourvoir de toute urgence pour le maintien ou le développement des activités en cours. Pour le PRTQ, on peut lire qu'il est possible de fournir *une offre d'emploi validée par le MIFI*.

Pour les deux volets de l'OP, l'employeur qui fait l'offre d'emploi doit également répondre à certaines exigences. De façon générale, il doit : avoir exploité l'entreprise depuis au moins trois ans, avoir des locaux en Ontario qui seront le lieu de travail du demandeur et ne faire l'objet d'aucune ordonnance en vertu de *Loi de 2000 sur les normes de l'emploi de l'Ontario* ou de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Si le demandeur vit actuellement à l'extérieur de l'Ontario, l'employeur doit démontrer les efforts faits pour embaucher un Canadien ou un résident permanent. L'employeur doit aussi pouvoir compter sur un revenu relatif. Pour un employeur dans la région du grand Toronto, le revenu annuel brut exigé est au minimum de 1, 000, 000,00 \$, et de la moitié (minimum 500, 000,00 \$) pour les autres régions de l'Ontario. Des spécifications sont apportées aux régions, soit le lieu où travaille le supérieur immédiat ou le lieu où est situé le bureau administratif depuis lequel le candidat reçoit ses tâches. Cela permet de justifier la situation régionale si la personne doit travailler à partir de plusieurs régions différentes. L'employeur a également des exigences concernant ses effectifs : il doit disposer d'un nombre d'employés à temps plein (30 heures par semaines de travail et plus), qui sont canadiens ou résidents permanents, travaillant au même lieu que le demandeur. Ce nombre est fixé à cinq si le lieu est dans la région du grand Toronto ou trois pour les autres régions de l'Ontario. Finalement, ledit employeur doit faire une demande d'approbation à partir d'un formulaire normalisé.

L'OE détaille ensuite les exigences faites au candidat. Évidemment, la première concerne la déclaration d'intérêt et la réception d'une invitation. Le volet travailleur demande comme deuxième exigence une expérience de travail dans la profession visée par l'offre d'emploi, d'une durée de deux ans à temps plein (ou l'équivalent rémunéré à temps partiel), accumulée (donc possibilité de combiner plusieurs expériences) dans les 5 dernières années précédant la date de soumission de la demande (non de l'invitation). Ce critère demande aussi d'être titulaire du permis ou de l'autorisation valide d'exercer la profession si requis. Le volet étudiant demande d'avoir reçu un grade ou un diplôme d'un établissement canadien admissible (un lien mène vers une page web qui décrit ce critère et y cite des exemples d'établissements), qui prend au moins deux ans d'études à temps plein à obtenir ou un an au moins s'il nécessite l'obtention d'un grade comme condition d'admission. Cette condition demande également d'avoir terminé plus de la moitié des études en vivant au Canada. La troisième exigence est relative à la possession d'un certificat d'exercice (par exemple être membre de l'ordre professionnel nécessaire) si la profession de l'offre d'emploi l'exige. L'exigence suivante demande de démontrer son intention de vivre en Ontario. Encore cette fois, les critères qui sont examinés sont clairement définis : travailler ou avoir travaillé en Ontario, avoir des offres d'emplois dans cette même province, y avoir fait ses études ou du bénévolat, la location ou la possession d'un bien immobilier, avoir des réseaux. La cinquième exigence est valide pour les deux volets et concerne le fait d'avoir un visa canadien légal (statut juridique) si la demande est faite à partir du Canada. Il est précisé que ce statut peut être implicite, c'est-à-dire qu'une demande de prolongation de ou de renouvellement envoyée avant son expiration assure la légalité du statut, même si la demande n'est pas encore traitée. Seulement le volet étudiant possède une sixième exigence qui définit la période sur laquelle porte la demande. Celle-ci doit être présentée dans les deux ans suivant la date d'obtention inscrite sur le diplôme reçu. Il est encore spécifié que c'est la date de la soumission de la demande qui est visée par cette exigence, non la date de réception de l'invitation.

#### *Le PRTQ*

Les deux provinces ont un fonctionnement de base relativement semblable. Le demandeur doit créer un profil sur la plateforme du ministère provincial en premier lieu. La seconde étape est de soumettre, à partir d'un formulaire, une déclaration d'intérêt dans un portail. La déclaration reste valide pour une période de 12 mois pour le PRTQ, puis elle devient caduque et doit être soumise à nouveau (il est impossible de prolonger le terme de la déclaration). L'Ontario ne précise pas de délai de prescription à cette étape. Les deux programmes permettent des demandes évolutives, donc il est possible de les modifier ou d'y ajouter des bonifications. Par la suite, il est nécessaire de recevoir une invitation du gouvernement provincial pour chacune des applications. Le candidat, une fois l'invitation reçue, doit

ensuite faire une demande de sélection permanente : dans les 14 jours en Ontario, dans les 60 jours au Québec. Évidemment, il faut également que la personne qui dépose sa demande paye les frais requis, mais uniquement rendu à cette étape, car les étapes précédant l'invitation sont gratuites. Les frais en Ontario sont fixes à 1500,00 \$ par demande, alors qu'au Québec ils sont variables : 822,00 \$ pour le requérant, 176,00 \$ s'il souhaite joindre un conjoint et enfin 176,00 \$ pour tout enfant à charge inclus à la demande. Par exemple, une famille de 4 personnes de deux adultes et deux enfants se verra facturer des frais de 1350,00\$ au Québec, soit un montant légèrement inférieur à celui demandé en Ontario.

L'étape suivante consiste en l'analyse de la demande menant à une seconde décision du gouvernement provincial.

Le PRTQ indique des délais de traitement de 6 mois, alors que pour l'OE, en Ontario, les délais sont sujets à changements. Un lien mène vers la page web où les différents délais, selon la demande, sont affichés et mis à jour. Au moment d'écrire ces lignes, ils sont affichés entre 90 à 120 jours pour les deux volets de l'OE et ces délais ont été stables sur toute la durée de l'étude. La demande faite auprès du PRTQ débouche sur trois décisions possibles : le candidat est sélectionné, refusé (la demande peut alors être corrigée avec l'ajout de documents ou la précision de renseignements), ou rejeté. Si la décision est positive, le PRTQ indique simplement que candidat doit poursuivre ses démarches auprès du gouvernement du Canada. Pour sa part, l'OE indique que la personne retenue dispose de 6 mois pour faire sa demande de résidence permanente auprès du gouvernement du Canada et y détaille clairement la procédure ainsi que fournit les liens requis. Pour les deux volets de l'OE, il est possible de demander une prolongation du *certificat de désignation* obtenu. Il est à noter qu'autant le PRTQ eu l'OE propose un processus de révision, si le candidat juge qu'une erreur a été commise sur la décision ou si celle-ci est tout simplement rejetée.

Il semble que pour le PRTQ, la scolarisation et l'expérience sont indivisibles et requises. Le PRTQ reste relativement évasif sur les critères de sélection. Bien qu'ils soient énumérés, ils sont sujets à changements et issus de décisions ministérielles sporadiques publiées dans la *Gazette officielle du Québec*. Ceux-ci mènent à un pointage qui déterminera si la personne sera invitée ou non. L'Ontario divise son programme OE en deux volets, travailleurs et étudiants. L'OE est plus précis, ne serait-ce qu'en regard des deux volets disponibles qui exposent des caractéristiques et exigences distinctes. Les deux catégories de l'OE demandent d'avoir une offre d'emploi en Ontario d'un employeur *répondant aux exigences*, alors que pour le PRTQ, il s'agit d'un critère parmi tant d'autres qui pourrait ultimement augmenter les chances de recevoir une invitation.

Pour le PRTQ, y sont cités comme conditions : avoir 18 ans ou plus, avoir l'intention de résider au Québec et d'y travailler dans un emploi que le demandeur est en mesure d'occuper. Par la suite, il y a également une liste des informations à fournir qui comprend : renseignements personnels, coordonnées, situation familiale, statut au Québec, scolarité, parcours professionnel, une offre d'emploi s'il y a lieu, connaissance des langues officielles et autres informations complémentaires. Le PRTQ précise que le candidat devra fournir des informations sur le conjoint et les enfants, qu'ils accompagnent ou non la demande, et que certains renseignements pourraient être utiles à remplir la demande, comme : les résultats de tests de langues acceptés par le MIFI, l'évaluation comparative des études effectuées hors Québec ou encore l'offre d'emploi validée et les diplômes.

Le PRTQ affiche des critères de sélection et ceux-ci mènent à un système de pointage. Une fois sélectionné, le candidat dépose une demande de sélection permanente. À cette étape d'examen de la demande de sélection permanente, les critères sont élaborés. Le niveau de scolarité exigé pour ouvrir le pointage se situe minimalement au niveau des études secondaires ou professionnelles au Québec. À noter que les critères d'invitation sont liés au marché du travail et aux priorités gouvernementales. Ils peuvent varier selon les diverses perspectives d'emploi au Québec, les diplômes les plus recherchés au Québec, les exigences liées à l'exercice de la profession et le type de diplôme (provenant du Québec ou de l'étranger). Vient ensuite l'expérience de travail ou de stage rémunéré, à temps plein ou partiel, dans les cinq années précédant la demande et dans une profession de catégorie A, B ou C selon la Classification Nationale des Professions (CNP). Des points sont également accordés selon l'âge du demandeur, soit entre 18 et 42 ans.

Les connaissances linguistiques en français, validées par des résultats de tests ou de diplômes acceptés par le MIFI (même s'il s'agit de la langue maternelle du candidat), mènent également vers un pointage. Il faut ici apporter quelques précisions concernant les tests de langues acceptés par le MIFI. Ils doivent dater de moins de deux ans (à partir de la date de présentation de la demande). Le conjoint sera également examiné sur ce critère (mais non les enfants). Il est possible, pour le PRTQ, de ne pas présenter de résultats à ce critère en considérant que le pointage relié sera alors de 0. Les 7 tests admissibles sont : le Test d'évaluation du français adapté pour le Québec, le Test de connaissance du français pour le Québec, le Test d'évaluation du français, le Test d'évaluation du français pour le Canada, le Test de connaissance du français, le Diplôme d'études en langue française et le Diplôme approfondi de langue française. Les résultats de ces tests seront évalués par le MIFI à l'aide de *l'Échelle québécoise des niveaux de compétence en français des personnes immigrantes adultes*. Dans ce document de 128 pages, il est spécifié que

l'évaluation se divise en 4 parties : production orale, compréhension orale, production écrite et compréhension écrite. Chacune de ces parties s'échelonne ensuite en une série de jalons. Ils sont constitués de 12 niveaux, divisés en trois stades : les niveaux 1 à 4 correspondent au stade débutant, 5 à 8 au niveau intermédiaire et 9 à 12 au niveau avancé.

À noter qu'une emphase particulière est mise sur ce critère, qui demande minimalement d'être classé au niveau 7 pour l'obtention de points de base.

La connaissance de l'anglais de niveau 5 et plus mène aussi à l'acquisition de points. Cette fois un seul test est accepté par le MIFI : l'*International English Language Testing System*. L'établissement du niveau se fait à partir des *Canadian Language Benchmarks*. Il est essentiellement organisé de la même façon que pour le français : quatre parties (compréhension orale, expression orale, compréhension de l'écrit et expression écrite) et constitué de 12 niveaux, divisés en trois stades : les niveaux 1 à 4 correspondent au stade débutant, 5 à 8 au niveau intermédiaire et 9 à 12 au niveau avancé.

Vient ensuite l'évaluation des séjours, selon leur nature, leur durée et les dates passées au Québec, qui se voient attribuer un pointage, mais le candidat doit avoir minimalement passé deux semaines au Québec au cours des 10 années précédant la demande, pour ouvrir l'accès au pointage. De plus, le pointage peut se voir augmenté si un des membres de la famille du demandeur (les membres de la famille étant le conjoint, les parents ou grands-parents, les enfants ou la fratrie) possède la citoyenneté canadienne ou la résidence permanente. Le sixième élément consiste en l'analyse des caractéristiques du conjoint, comme son niveau de scolarité, le domaine de formation, l'âge et les connaissances linguistiques. Les enfants du demandeur (leur nombre et leur âge) sont également pris en compte. La capacité d'autonomie financière, bien détaillée par un tableau des montants minimums requis et consignée dans un *contrat d'autonomie financière* qui doit être signé par le demandeur, est incluse dans l'analyse. En plus d'une entrevue qui peut être exigée dans certains cas, l'offre d'emploi doit aussi faire l'objet d'une demande de validation du MIFI et ouvre sur un pointage.

Deuxième présentation de programmes : PEE et PEQ

*Le PEE*

Le PEE et le PEQ sont relativement différents. Le PEQ est plus près du PRTQ dans le sens où il n'implique que le gouvernement du Québec, alors que le PEE est, dès le départ, affilié au gouvernement fédéral, et ce, même si la sélection de candidats revient à la province de l'Ontario. Les trois volets du PEE (volet travailleur qualifié francophone, volet priorité basé sur le capital humain et volet métier spécialisé) ont un

fonctionnement semblable. Aussi particulier que cela puisse sembler, l'Ontario a effectivement un volet consacré aux travailleurs possédant de fortes capacités en français.

La première étape pour le candidat à la résidence permanente est de créer un profil dans le système *entrée express* d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) afin de se préqualifier au niveau fédéral. Le demandeur pourra alors répondre à un questionnaire en ligne qui déterminera s'il est admissible, ainsi que de quels programmes il peut bénéficier selon ses compétences. Il reçoit alors un numéro de référence lui permettant de créer un profil. Une fois son profil ajouté à la plateforme, le demandeur reçoit un code de validation de chercheur d'emploi ainsi qu'un pointage au Système de classement global (SCG). Celui-ci est établi en regard des éléments du profil. Il faut préalablement passer un test de langue, obtenir une évaluation des diplômes obtenus à l'extérieur du Canada et trouver les bons codes CNP pour les expériences de travail. Le candidat doit, à ce stade, faire le choix du programme fédéral sur lequel il souhaite être pré-évalué et démontrer qu'il répond aux exigences préalables. Deux choix s'offrent au niveau fédéral, soit le Programme fédéral des travailleurs qualifiés ou la catégorie de l'expérience canadienne (CEC). Il est à noter que le volet ontarien des métiers spécialisé exige d'être évalué dans la CEC, alors que les deux autres volets permettent le choix des deux. C'est dans cette banque de candidats que le gouvernement de l'Ontario fait des recherches afin de sélectionner des potentiels demandeurs à qui envoyer une déclaration d'intérêt. En résumé, le candidat doit se préqualifier au niveau fédéral sur un des deux programmes et ensuite choisir dans lequel des trois volets ontariens il dépose sa candidature pour une sélection provinciale pour recevoir sa déclaration d'intérêt.

Dans les 45 jours suivants, la réception de cette déclaration de la part du gouvernement provincial, le candidat pourra présenter une demande au PEE de l'Ontario sur le portail de dépôt électronique du POCL et payer les frais de 1500\$. Les candidats, une fois retenus, ont ensuite 30 jours pour accepter ou non la demande. L'acceptation octroie 600 points supplémentaires à la demande dans la plateforme d'IRCC (fédérale), ce qui signifie que le demandeur reçoit une invitation à présenter une demande de résidence permanente. Il a finalement 60 jours pour la présenter. Il est spécifié que cette étape ne garantit pas automatiquement la résidence permanente cependant, le fin mot revenant à l'instance fédérale.

En ce qui a trait aux exigences obligatoires pour les trois volets du PEE, il y a quelques différences. Le volet métiers spécialisé demande de répondre aux normes du programme fédéral des travailleurs qualifiés. L'expérience requise est donc d'au moins un an et 1560 heures cumulatives, à temps plein (ou l'équivalent payé à temps partiel), en Ontario, dans un métier spécialisé du groupe mineur 633 ou des groupes majeurs 72, 73 ou 82 de la CNP. Cette expérience doit avoir été acquise dans les deux ans à partir de la date de

soumission de la demande. La seconde exigence du volet concerne la détention d'un certificat ou d'un permis d'exercer valide en Ontario si requis par le métier. La troisième spécifie que le demandeur doit résider en Ontario au moment de la demande et détenir un permis de travail valide ou implicite. Le demandeur doit en quatrième avoir un niveau de compétence linguistique canadienne (NCLC) de 5 ou plus en anglais ou en français. Les tests acceptés pour l'anglais sont l'*International English Learning Test* de formation générale et le *Canadian English Language Proficiency Index Program*, test général également. En français sont acceptés le *Test d'évaluation de français pour le Canada* et le *Test de connaissance du français pour le Canada*. Le fonds d'établissement devient la cinquième exigence, puisque le répondant doit avoir suffisamment d'argent pour subvenir au besoin de la famille (conjoint et tout enfant de moins de 22 ans). Un tableau sur le site d'IRCC mène vers les montants nécessaires selon la situation. Fait intéressant, si le solde en banque est évidemment comptabilisé, les gains annuels d'emploi connu en Ontario ainsi ceux prévus sur une offre d'emploi valide y sont ajoutés. La sixième et dernière exigence représente l'intention de vivre en Ontario, qui se vérifie selon les mêmes critères que ceux précédemment exposés.

Les deux autres volets du PEE permettent au candidat d'être évalué selon l'un ou l'autre des programmes fédéraux. Si le candidat demande à être évalué selon le programme fédéral des travailleurs qualifiés, il doit démontrer au moins un an de travail à temps plein en continu (ou l'équivalent à temps partiel rémunéré), dans le type de compétence O ou le niveau de compétence A ou B de la CNP. Celle-ci doit être obtenue dans les 5 années à partir de la date de soumission de la demande et acquise dans la même occupation principale que le demandeur a inscrite dans son profil du PEE. Si la personne choisit l'évaluation selon la CEC, les règles changent pour : un an de travail cumulatif dans les trois dernières années à partir de la date de soumission et dans une ou plusieurs occupations inscrites à son profil entrée express. Dans les deux cas, les 1560 heures doivent avoir été acquises sur une période d'un an, ce qui exclut le bénévolat et les stages non rémunérés. Si la profession exige un permis ou une autorisation, l'expérience n'est comptabilisée qu'après son obtention seulement.

La scolarité représente la seconde exigence. La barre, cette fois, est fixée aux études supérieures, soit le baccalauréat, la maîtrise ou le doctorat si les diplômes sont issus d'institutions canadiennes. Pour les diplômes étrangers, un équivalent est nécessaire et il doit être démontré à l'aide d'une évaluation des diplômes d'études faite par un partenaire autorisé d'IRCC (la liste est présente sur la page du POCI). Il est clairement spécifié que tous les programmes de trois ans suivis dans une université, un collège ou un autre

établissement d'enseignement ne sont pas automatiquement équivalents à la possession d'un baccalauréat.

La langue est intégrée en tant que troisième critère. Cette fois, il est nécessaire d'obtenir le niveau 7 selon les mêmes caractéristiques et tests que ceux mentionnés pour le volet précédent. Le volet capital humain demande la maîtrise du français ou de l'anglais, alors que le volet travailleur francophone demande évidemment le français au niveau 7 et l'anglais au niveau 6. Les exigences quatre et cinq sont respectivement le fonds d'établissement et l'intention de vivre en Ontario, selon les mêmes modalités que dans le premier volet. En sixième position, l'exigence est libellée comme étant le statut juridique au Canada. À la différence du volet métier spécialisé, cette fois, il est précisé que si le demandeur présente sa demande à partir du Canada, il doit posséder un visa au statut légal, ou légal implicite (comme expliqué précédemment). Cela sous-entend que le candidat peut appliquer sans être actuellement au Canada. La septième et dernière exigence s'applique exclusivement si le demandeur choisit d'être évalué selon le programme fédéral des travailleurs qualifiés. Elle précise que la personne doit obtenir un minimum de 67 points lors de son évaluation.

#### *Le PEQ*

Le PEQ fonctionne différemment. D'office, il comprend deux volets : travailleurs étrangers temporaires et diplômés du Québec. Le fonctionnement pour les deux volets est semblable. Le demandeur remplit le formulaire de demande de sélection permanente (selon le volet auquel il désire appliquer). Il doit ensuite préparer plusieurs documents spécifiés dans le formulaire. L'étape suivante est la création d'un compte sur la plateforme *ARRIMA* et y verser la demande et les documents. Il doit ensuite payer dans les 60 jours les frais requis selon le nombre de requérants dans la demande (selon le même barème que pour le PRTQ). L'examen de la demande est réputé selon le MIFI pour être traité dans les 60 jours suivants le dépôt complet de la demande. Une fois traité, le MIFI fait parvenir une demande pour l'obtention sous 60 jours de *l'Attestation d'apprentissage des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises*. Elle doit être obtenue pour tous les membres visés (conjoint de plus de 16 ans et enfants de plus de 18 ans). La non-obtention de cette attestation mène sur un rejet de la demande. Si le candidat est sélectionné, il reçoit son certificat de sélection du Québec et de l'information sur les prochaines étapes. La personne doit ensuite commencer ses démarches auprès d'IRCC et quelques liens mènent sur le site du gouvernement du Canada.

Le PEQ a aussi son lot d'exigences qui doivent également être entièrement rencontrées pour ne pas voir sa demande être refusée. Cette fois, le programme est divisé en deux volets : travailleurs temporaires et

diplômés du Québec. Les conditions générales sont identiques, soit d'avoir respecté les conditions de son séjour, avoir l'intention de s'établir au Québec pour occuper un emploi, avoir plus de 18 ans, se trouver légalement au Québec lors du dépôt de la demande, avoir la capacité d'autonomie financière (selon les mêmes modalités que pour le PRTQ) et finalement, avoir une connaissance du français oral de niveau 7 sur *l'échelle québécoise des niveaux de compétences en français des personnes immigrantes adultes*. La suite est différente pour les deux volets.

Pour le travailleur temporaire, il lui faut se trouver légalement au Québec comme travailleur temporaire ou dans le cadre d'un programme d'échange jeunesse. L'expérience de travail doit correspondre à une profession de niveau 0, A ou B selon la CNP, avoir été exercée de façon légale, à temps plein et rémunéré. Il y est ajouté que, lors de la présentation de la demande, le candidat doit occuper un emploi qui entre dans les critères déjà mentionnés, et ce, pendant 24 des 36 mois précédant le dépôt de la candidature. Les emplois à temps partiel ne sont pas considérés.

Le volet pour diplômés du Québec exige un diplôme admissible, ainsi qu'une expérience de travail au Québec (aussi selon des critères d'admissibilité) à la suite des études. Il faut également avoir séjourné au Québec pendant la moitié du programme d'études. Les diplômés admissibles débutent avec un diplôme d'études professionnelles (DEP) de 1800 heures ou plus, ou encore un DEP suivi d'une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) de 1800 heures cumulées en continu ou plus et menant sur un métier donné. Sont aussi admissibles, un DEC technique, le baccalauréat, la maîtrise ainsi que le doctorat. Le diplôme doit avoir été obtenu dans les 36 mois précédant le dépôt de la demande, avoir été obtenu à la suite d'études à temps plein et dans un établissement situé au Québec. L'expérience de travail exigée doit être d'un minimum de 12 mois à temps plein et dans un emploi de niveau 0, A ou B selon la CNP. Le stage suivant les études peut être inclus, pour un maximum de trois mois à temps plein (ou son équivalent à temps plein s'il est à temps partiel). Il y a cependant une nuance dans le cas d'un DEP (seul ou avec l'ASP), alors que l'expérience requise grimpe à 18 mois après la fin des études, à temps plein et dans un emploi de classification 0, A, B ou C de la CNP. De plus, dans ce cas, le demandeur doit occuper un emploi à temps plein dans une des mêmes classifications de la CNP au moment de présenter sa demande. Il doit cependant être lié au programme d'études dans le cas des emplois de niveau C seulement. Il y a également un important bémol qui est spécifié : la demande n'est pas admissible si le candidat possède une bourse d'études avec une clause de retour dans le pays d'origine (à moins que la personne ne soit déjà conformée à cette exigence), ou si le demandeur a entrepris un nouveau programme d'études au Québec.

## Établissement de comparaisons

Le programme brésilien d'exportation de talents étudié se juxtapose bien aux programmes canadiens, mais de façon subtile. Comme il s'agit d'un programme réservé aux étudiants au doctorat il sera comparé aux volets pour étudiants, comme le PEQ volet étudiant ou le PEE (volets travailleurs francophones ou priorités basés sur le capital humain). D'office, il n'implique pas de départ permanent vers le pays d'accueil. Effectivement, le PDSE exige un retour au Brésil suivant la fin du projet de recherche. De ce fait, il est même directement exclu pour les bénéficiaires de ce programme de penser faire une demande pour le PEQ volet étudiant pendant son séjour, puisqu'il est clairement indiqué que les demandeurs ne sont pas admissibles s'ils ont une bourse d'études avec clause de retour dans leur pays. La demande pour le PEQ doit donc être faite une fois que le demandeur se sera conformé à cette condition, pour ensuite revenir au Québec.

Cela dit, le PDSE se veut une excellente occasion de se munir de plusieurs des conditions et exigences préalables à la demande de résidence sur la base de l'un ou de l'autre des différents programmes. Une des conditions essentielles pour un étudiant brésilien qui souhaite se voir octroyer une bourse du PDSE est d'avoir le niveau requis de connaissance de la langue officielle de son pays d'accueil. S'il est impossible actuellement de vérifier si ces exigences concordent parfaitement, il est demandé que ce soit le co-conseiller du pays d'accueil qui approuve la maîtrise suffisante de la langue. On peut donc présumer que cette connaissance de la langue est déjà à un certain niveau et que celle-ci ne sera que bonifiée par une immersion de plusieurs mois en pays d'accueil. Il n'aura ensuite qu'à passer les tests requis afin d'étayer son dossier.

Le récipiendaire d'une bourse du PDSE est autorisé à séjourner jusqu'à 12 mois au Canada afin de faire principalement de la recherche sous l'égide d'une institution d'enseignement supérieur. Il est donc possible pour un candidat qui cherche à établir les exigences préalables à un programme de résidence permanente canadien de bonifier son dossier afin de mieux répondre à plusieurs critères de sélection. Effectivement, les types de programmes reliés aux étudiants, autant au Québec qu'en Ontario, demandent une période d'expérience de travail d'au moins un an. Un bémol concerne le PEQ, puisque cette expérience de travail doit être acquise à la suite de l'obtention d'un diplôme québécois. Les exigences concernant les diplômes sont également atteignables, puisque le candidat doit être doctorant pour bénéficier du programme brésilien. Le PDSE prévoit une période allant jusqu'à 12 mois en pays d'accueil. Cela laisse présager que la personne qui effectuera ce stage pourra, tout en étant employée

comme chercheur par l'institution, poursuivre des études. D'office, les demandeurs sont doctorants, donc ils atteignent les niveaux de scolarité requis par tous les programmes. Pour ce qui est des critères concernant les diplômes canadiens, il est exigé d'avoir été sur place, au Canada, pour au moins la moitié de la durée du programme d'études. Donc, advenant le cas où le diplôme de doctorat brésilien n'est pas suffisant (par exemple, pour le PEQ, un diplôme d'une institution québécoise est requis), il est possible d'envisager le début d'un programme d'études de deux ans par exemple et de la terminer au Brésil à distance par la suite. Ainsi le candidat peut donc répondre, en tous points, aux exigences relatives aux études.

Les autres obligations varient un peu, mais demeurent toutes potentiellement réalisables. Le statut du candidat au PDSE est implicitement légal, puisqu'il aura demandé les visas nécessaires avant son départ vers le Canada. En ce qui a trait aux fonds nécessaires ou encore à l'intention de vivre dans une ou l'autre des provinces canadiennes, le tout demeure relativement accessible d'une façon ou d'une autre pour la personne qui souhaite réellement s'établir au Canada. L'important est d'obtenir l'information juste afin de planifier son cheminement. Voilà pourquoi il est nécessaire de bénéficier de ces informations. Par exemple, en ce qui a trait à l'intention de résider, certaines actions sont clairement spécifiées pour le PEE. Y sont ainsi énumérés, la nécessité de travailler ou d'avoir travaillé en Ontario, l'obtention d'offres d'emploi ou d'entrevues d'embauche, les études, le bénévolat effectué, la location ou possession d'un bien immobilier, les visites effectués en sol canadien et finalement, d'avoir des réseaux et des affiliations professionnels, des liens familiaux et des relations personnelles. Il va sans dire qu'un candidat ayant en main ces informations, pourra tirer bon parti de son séjour de 12 mois effectué sur la base du PDSE. Il restera à faire le choix du programme canadien qui se veut le plus intéressant compte tenu de la situation de l'individu.

De façon générale, les informations disponibles au sujet des programmes canadiens, présentent certaines différences. Si, à la première approche, le MIFI semble diffuser l'information de façon plus concise et plus claire que le POCl, il s'avère qu'une lecture plus attentive permet de constater que cette information est en fait défailante. Elle est très peu détaillée. La navigation entre le site du gouvernement du Québec, qui semble être la plateforme plus récente, et le site du MIFI, sans doute utilisée depuis un certain temps, peut porter à confusion. L'organisation québécoise diffuse également de l'information sur les critères de sélection publiés dans la *Gazette officielle du Québec*, ce qui n'est pas simple de compréhension pour tout le monde. Comme il s'agit de textes réglementaires adoptés par décrets, ils sont écrits à la façon de textes de loi. Il en va de même de l'*Échelle québécoise des niveaux de compétences en français des personnes*

*immigrantes adultes* qui est un document de plus de 120 pages qui ne permet pas à tous de s'y retrouver facilement.

Pour le POCl, si l'information affichée est, au départ, assez volumineuse, il demeure qu'elle est très bien vulgarisée. Elle est surtout complète. La navigation est simple et ne mène pas sur de nombreuses annexes, mais de façon générale sur une autre page du même site. Tout y est énuméré, souvent même avec des étapes numérotées. Il devient plus simple de savoir de façon précise ce qui doit être fait et dans quel ordre faire les choses. Les exigences sont claires et définies. Un seul site combine toutes les informations et lorsque les informations sont de compétence fédérale, cela est très bien indiqué et des liens sont disponibles pour accéder à celles-ci.

Afin de ne citer qu'un exemple, prenons l'exigence *concernant l'intention de s'établir au Québec/en Ontario*. Les deux entités ont la même condition, libellée de la même façon. Du côté du Québec, on indique uniquement que le candidat doit : avoir l'intention de s'établir au Québec pour y occuper un emploi. Il s'agit de la seule explication trouvée. Pour le POCl on y retrouve l'information pertinente et détaillée des activités reconnues.

Pour la personne cherchant à étayer son dossier de candidature en Ontario, il est alors possible de savoir ce qui est attendu. Il peut ainsi prendre les actions nécessaires afin de répondre aux critères évalués, si ce n'est pas déjà le cas, avant de soumettre sa demande et attendre le résultat. Cela se traduit par une économie de temps pour le candidat et de dépenses pour l'organisation qui doit traiter le dossier. Effectivement, dans le cas d'un refus ou d'un rejet, la demande sera potentiellement soumise à nouveau, ce qui exigera une deuxième analyse pour le même candidat.

Un autre exemple est intéressant à considérer. Le Québec fait mention qu'une offre d'emploi valide peut faire partie des critères évalués. On le mentionne ainsi dans la section relative aux informations à fournir : « si vous possédez une offre d'emploi validée par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration ». Dans le cas du POCl, non seulement il est spécifié qu'il s'agit d'une exigence (lorsque c'est le cas), mais on donne une description des critères que cette offre doit contenir. Les employeurs admissibles ont également une section définie pour avoir les critères qui sont exigés de leur part, de sorte que le candidat peut également s'assurer de l'éligibilité de l'organisation qui lui fait une offre.

Du côté de l'Ontario, le PEE indique clairement une *voie rapide* vers la résidence permanente, alors que les OE semblent la voie traditionnelle. Essentiellement, la différence tient au processus. Le PEE étant une initiative de l'organe fédérale, il permet de réunir les conditions ainsi que l'ouverture du dossier

nécessaire à la décision définitive de résidence permanente. La responsabilité de cette décision revient au gouvernement du Canada. Le candidat appliquant au PEE peut alors bénéficier d'une sorte de pré approbation à la résidence permanente, préalablement aux démarches qu'il faut entreprendre auprès des autorités provinciales. L'échange d'informations concernant le dossier du demandeur se voit également bonifier substantiellement, ce qui permet d'espérer une réduction des délais.

Le Québec semble évasif concernant la partie dont s'occupe le fédéral. Il n'y a que très peu de liens affichés entre les informations propres à chaque domaine de compétence. Une page du site explique de façon sommaire les différences entre la sélection du Québec et la résidence permanente octroyée par le gouvernement du Canada. Il y a peu d'explications sur la suite du traitement du dossier une fois le CSQ obtenu et quant à la marche à suivre, si ce n'est une référence à IRCC. L'impression donnée est qu'une fois le CSQ octroyé, le travail est terminé de la part du gouvernement québécois. Le candidat pourrait alors se sentir laissé à lui-même.

Il est très souvent question des langues officielles dans tous les programmes rencontrés au Canada. Les niveaux exigés sont différents selon les provinces étudiées. Pour les différents programmes au Québec, la connaissance de la langue française est toujours nécessaire. Il est exigé un niveau 7 (intermédiaire avancé) pour le français ainsi qu'un niveau 5 (intermédiaire) en l'anglais pour le PRTQ. Les deux volets du PEQ ne nécessitent que la connaissance du français (de niveau 7). Le POCl présente plusieurs différences. Les deux volets de l'OE ne font aucunement mention de la langue. Pour le PEE, les trois volets font mention de la langue. Le volet des «travailleurs qualifiés francophones» demande évidemment une connaissance du français. Le seuil est au niveau 7. L'exigence de ce volet demande, en plus, une connaissance de l'anglais au niveau 6. Pour le volet «priorité basé sur le capital humain», le seuil est au niveau 7, mais pour l'une ou l'autre des deux langues officielles. Le volet «métier spécialisé» demande, quant à lui, un niveau 5, aussi pour l'une ou l'autre des langues officielles. Si la connaissance de langues, selon les différents programmes, se situe environ autour des mêmes niveaux, il y a tout de même des différences notoires. D'abord, on remarque que les programmes réguliers ont une exigence de la langue au Québec et aucune en Ontario (le PRTQ par rapport à l'OE). Autre point important, l'Ontario se base, pour les deux langues, sur *le niveau de compétence linguistique canadienne* (NCLC). Il reste encore une fois uniforme avec les autres provinces canadiennes en s'arrimant au gouvernement fédéral. Du côté québécois, la référence est *l'Échelle québécoise des niveaux de compétence en français des personnes immigrantes adultes*, en ce qui a trait au français. Quant à l'anglais, cette fois, la même exigence est acceptée, soit celle du NCLC. Afin de vérifier plus en profondeur, il aurait été intéressant de comparer les tests autorisés par les deux

gouvernements provinciaux pour déterminer si les différences vont plus loin que simplement pour les niveaux requis et si les échelles de comparaisons sont équivalentes.

La page suivante présente un tableau des programmes qui ont été retenus. Ils seront ensuite détaillés afin de saisir leurs caractéristiques.

Tableau des programmes analysés

Nom	Programme régulier de travailleurs qualifiés	Programme de l'expérience Québécoise - Volet Diplômés du Québec	Programme de l'expérience Québécoise - Volet Travailleurs étrangers temporaires	Programme Ontarien de candidats à l'immigration - Catégorie offre d'emploi - volet travailleurs étrangers	Programme Ontarien de candidats à l'immigration - Catégorie offre d'emploi - volet étudiants étrangers	Programme entrée express - volet travailleurs qualifiés francophones	Programme entrée express - volet priorité basée sur le capital humain	Programme entrée express - volet métiers spécialisés
Province	Québec	Québec	Québec	Ontario	Ontario	Ontario	Ontario	Ontario
Personnes ciblées	Travailleurs	Étudiants	Travailleurs	Travailleurs	Étudiants	Travailleurs	Travailleurs	Travailleurs
Localisation à l'application	Can/Étranger	Canada	Canada	Can/Étranger	Can/Étranger	Can/Étranger	Can/Étranger	Canada
Pré qualification fédérale	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Oui	Oui
Temps de résidence	Pointage	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Oui
Autonomie financière	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui
Intention de résidence	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Offre d'emploi	Pointage	Non	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non
Expérience de travail	Pointage	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Diplôme requis	Pointage	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non
Maîtrise du français	Pointage	Niveau 7	Niveau 7	Non	Non	Niveau 7 *	Niveau 7	Niveau 5
Maîtrise de l'anglais	Pointage	Non	Non	Non	Non	Niveau 6*	Niveau 7	Niveau 5
Age minimal	18 et +	18 et +	18 et +	Non	Non	Non	Non	Non
Attestation de valeurs	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Expiration de la demande	12 mois	Non	Non	Aucune	2 ans suivant diplôme	Non	Non	Non
Cout	822 + 176/conjoint + 176/enfant	822 + 176/conjoint + 176/enfant	822 + 176/conjoint + 176/enfant	1500	1500	1500	1500	1500

\*Pour le programme entrée express – volet travailleurs qualifiés francophones, la maîtrise des deux langues officielles est nécessaire, alors qu'elle est de l'une de deux pour les autres programmes entrée express.

## **7. Recommandations ou pistes de solution**

Une des finalités de ce projet est de suggérer des pistes potentielles à adopter par le gouvernement du Canada (mandant de cette étude), de concert avec les provinces, pour que ce programme brésilien (qui vise à ramener les talents au Brésil) soit utilisé par le gouvernement canadien pour intéresser ces talents à s'établir au Canada, une fois leur exigence de retour au pays respectée.

S'il est normal dans le contexte d'économie du savoir de rivaliser pour davantage attirer des talents, le Canada devrait continuer ses démarches pour convaincre le Québec de s'arrimer au PEE. Le Québec demeurerait, tel que c'est le cas en Ontario, entièrement responsable de la sélection des candidats de la catégorie économique. Cela dit, les candidats pourraient en bénéficier grandement : les procédures, ainsi mieux coordonnées, permettraient de simplifier les demandes et, potentiellement, d'en assurer un traitement plus rapide. L'échange d'information entre les différentes entités serait également bonifiée si une ligne de communication était ouverte entre elles. L'analyse du PEE de l'Ontario nous permet de le constater. Le gouvernement du Canada pourrait y trouver un énorme gain en efficacité et ainsi augmenter substantiellement l'acquisition de talents.

Au terme de la présente analyse, il est aussi possible d'affirmer que le candidat étranger doit faire un choix entre les provinces. Il y a de grandes possibilités de le voir choisir l'Ontario ou une autre province qui tireront avantage de la plus grande clarté de leur démarche. Actuellement, le Québec présente un processus plus lourd et plus opaque que ce qui se fait ailleurs. Rien n'empêche les provinces de gérer les seuils quant aux critères, par exemple, relativement aux diplômes ou à l'expérience et il leur appartient de clairement les définir. Le gouvernement du Canada pourrait faire des démarches afin d'exposer les

processus, puisqu'actuellement, ces différences pourraient constituer un obstacle pour les potentiels talents et donc, ultimement, les inciter à un arrêt des procédures ou même à choisir un autre pays d'accueil.

Effectivement, par ses différences, le Québec limite les échanges possibles, donc alimente potentiellement le risque de perdre des candidats en cours de processus. Cela empêche l'ensemble du pays de bénéficier d'une importante attraction de talents. Cette autonomie du Québec faisant cavalier seul ne bénéficie sans doute aucunement au Canada. Les principes mêmes de l'attraction de talents dans une économie du savoir sont basés sur la coopération et les échanges. Les recommandations vont dans le sens où l'administration canadienne devrait davantage s'imposer au premier plan du processus, préalablement aux provinces. Celles-ci doivent demeurer conscientes que c'est Ottawa qui a toujours le fin mot sur les demandes de résidence permanente au Canada, et qu'elles conserveraient malgré tout plein pouvoir sur le choix des candidats et les critères internes de sélection.

Il en est de même de la navigation sur les plateformes. Si la plateforme du POCl est très interactive, celle du MIFI l'est beaucoup moins. La navigation entre les sites différents du gouvernement du Québec et avec ceux du gouvernement du Canada rend l'exercice plus compliqué. De façon générale, le POCl vulgarise bien les critères et les procédures. Le MIFI les vulgarise trop à certains égards et insuffisamment à d'autres. Par exemple, il est possible de connaître, à partir du POCl, les exigences ainsi que les critères, pour chacun des programmes, ce qui permet au candidat une bonne planification de ce qui doit être fait. Le MIFI reste trop évasif, autant par rapport à ses critères que relativement aux procédures à exécuter. Il oblige alors le candidat à de multiples va-et-vient, à l'intérieur des programmes et entre les plateformes, les pages et les annexes. Il demande beaucoup d'interprétation. Les critères sont souvent définis sur la base de textes législatifs au langage hermétique, ce qui demande une plus grande connaissance de base pour les aborder et bien comprendre.

Il appert donc que le gouvernement du Canada, de concert avec les provinces, aurait avantage à augmenter l'accessibilité de l'information ainsi que la compréhension pour le plus grand nombre. Il est parfois complexe, même pour un citoyen canadien de longue date, d'en obtenir une bonne compréhension. Le gouvernement du Canada pourrait bénéficier d'une révision de cet aspect et tenter de préconiser une uniformisation de la présentation l'information. Par exemple, en la disposant, pour le même programme, sur une seule page, en la présentant étape par étape, numérotées, un peu à la manière d'une liste de vérification. C'est ce que l'on trouve sur le site du POCl. Qui plus est, l'idée d'une pré-qualification par le gouvernement du Canada (comme pour le PEE) trouve aussi tout son sens. Il apparaît

que cette procédure devrait être la norme. Nous en faisons la principale recommandation de ce rapport. Le candidat, une fois sa demande traitée par le gouvernement du Canada, pourrait être mieux orienté en regard des exigences et ensuite faire le choix de la province vers laquelle il souhaite se diriger.

Par exemple, comme il est difficile de juger de la pertinence des tests de langues et des différentes échelles (ce qui pourrait représenter un sujet d'étude à lui seul), une autre recommandation serait d'exiger des tests valides au niveau de la pré-qualification du gouvernement du Canada. Le niveau requis demeure un choix justifiable selon le programme et la province. Par contre, le test et son échelle, s'ils étaient normalisés, pourraient permettre aux candidats de réutiliser les mêmes résultats obtenus, selon le programme sur lequel il arrêterait son choix. Il n'aurait pas à refaire les tests en regard du programme choisi. Ainsi, les résultats seraient *transférables* d'une province à l'autre.

Dans ce même ordre d'idée, il y a également la question d'arrimer les critères, par exemple les exigences linguistiques, des programmes d'exportation de talents avec les niveaux requis des programmes d'attraction canadiens. Une piste de solution serait d'utiliser les mêmes tests. Puisque c'est le co-conseiller canadien qui approuve le niveau de langue du candidat au PDSE, il serait utile et bénéfique d'exposer les candidats, dès le départ, aux systèmes utilisés pour les demandes de résidence permanente. S'il n'est pas requis pour le PDSE d'obtenir le niveau adéquat pour l'atteinte des exigences des différents programmes, il s'agit d'un premier contact avec le type de test la qualité de la langue requise. Le candidat pourra ainsi bénéficier d'un étalon fiable afin de se situer dans l'éventualité où il envisage de procéder à une demande par la voie l'un ou l'autre des programmes. Il connaîtra dès lors la distance à parcourir sur le plan de ses connaissances et de ses habilités à maîtriser l'une ou l'autre des langues essentielles.

Une autre recommandation viserait le gouvernement du Canada, qui pourrait préconiser l'élimination des interdictions d'inscription aux programmes canadiens, pour les candidats qui ne sont pas déjà conformés aux modalités de retour dans leur pays d'origine. Cette clause doit être respectée par le candidat afin de lui permettre de bénéficier de ses bourses du PDSE ainsi que lui permettre d'aller défendre sa thèse au Brésil. Cela dit, il serait avantageux pour le Canada de permettre aux candidats de déposer leur demande, même sur une base conditionnelle, avant de retourner au Brésil. Ils bénéficieraient alors de tous les appuis nécessaires, à portée de main. De plus, cela répondrait au besoin du candidat souhaitant postuler au Québec qui doit se trouver sur place afin de pouvoir placer une demande. À défaut de cette possibilité, cela implique une certaine gymnastique de voyages et d'organisation qui complique grandement les choses pour le candidat. Il est généralement question de valider *l'intention de s'établir* au Canada pour le demandeur. Ce critère peut être vérifié, notamment, à l'aide de la location ou la possession d'un bien

immobilier. Il est relativement facile de comprendre la complexité de cette exigence si le demandeur doit planifier de multiples allers-retours avec son pays d'origine.

Une recommandation qui s'inscrit dans le même ordre d'idée serait pour le gouvernement du Canada de faire la promotion des programmes d'études de bi-diplômation présents dans les universités canadiennes. Cela pourrait être coordonné précisément avec les conditions de séjour des candidats au PDSE, par exemple, par le co-conseiller canadien. Comme les exigences des programmes d'attraction de talents canadiens demandent parfois de présenter une preuve d'études d'une université canadienne, il serait judicieux pour ces personnes de profiter de leur séjour au Canada afin de poursuivre un tel cursus. Il va sans dire que le travail effectué par les doctorants au PDSE se base impérativement sur de la recherche et donc, possiblement majoritairement en milieu universitaire. Les bénéficiaires pourraient procéder à une inscription supplémentaire, menant à la poursuite d'un programme d'études d'une université canadienne, en partenariat avec une université brésilienne. Ainsi, la continuité des études pourrait se faire lors du retour au Brésil (conformément aux dispositions des programmes de bi-diplômation) et finalement déboucher sur deux diplômes simultanément, dont un canadien. De cette façon, l'exigence demandée par les programmes canadiens serait assurée.

Le dernier point de recommandation serait, dans la même mouvance, que le gouvernement du Canada prévoie de faire un suivi approfondi auprès des bénéficiaires d'une bourse du PDSE. Il serait intéressant et judicieux d'avoir certaines personnes, employées par le gouvernement fédéral, qui soient responsables de l'accompagnement des boursiers pendant leur séjour. D'une part, les boursiers pourraient se voir apporter un support moral dans de multiples circonstances (je propose ici la lecture de la thèse soumise dans le cadre du Doctorat en éducation (Ph.D.) de Lilia A. Simões Forte, qui s'intitule : *Expérience internationale et transformations identitaires : Le cas de doctorants brésiliens au Canada*<sup>2</sup>, qui se veut un regard fort intéressant sur la question des changements vécus par les personnes qui appliquent sur des programmes de bourse comme le PDSE et permet d'envisager la question du support moral nécessaire à ceux-ci). Également, elles pourraient parrainer les démarches relatives aux programmes. En étant des experts des programmes canadiens et de leurs exigences, ces fonctionnaires pourraient alors aiguiller les demandeurs vers les différentes actions à prendre, notamment sur le plan personnel, afin de se préparer à déposer une demande solide. Il est évident que les candidats doivent mettre l'accent sur les projets de recherche qu'ils ont amorcés et ils ne disposent donc pas nécessairement du temps nécessaire à analyser

---

<sup>2</sup> SIMOES FORTE, Lilia A. (2019). *Expérience internationale et transformations identitaires : Le cas de doctorants brésiliens au Canada*, Faculté d'éducation Université d'Ottawa.

les conditions des programmes dans leurs moindres détails. De plus, ces employés du Canada agiraient comme des catalyseurs, puisqu'ils pourraient motiver les candidats au PDSE à faire application ensuite auprès des programmes canadiens. Cela se verrait sans doute comme un investissement de la part du Canada afin d'augmenter le nombre de demandeurs aux programmes canadiens. Il est possible de penser aussi que le nombre de demandes incomplètes ou rejetées serait en baisse, ce qui hausserait l'efficacité du traitement des programmes actuels.

## Tableau synthèse des recommandations

Enjeu visé	Recommandation
La complexité des demandes (notamment la difficulté de coordonner les demandes entre les paliers gouvernementaux) et long délais de traitement en regard de la province choisie.	Continuer de faire pression sur le gouvernement du Québec pour qu'il s'arrime au PEE.
L'opacité de certains programmes provinciaux, par rapport à d'autres provenant de provinces différentes, teintant potentiellement les choix de programmes des candidats vers les plus simples.	Exposer les programmes provinciaux sur les plateformes du gouvernement du Canada, ce qui pourrait assurer une certaine conformité en regard de l'information présentée.
Faible communication entre les procédures du gouvernement canadien et celles de responsabilité provinciale de la part de certains gouvernements provinciaux.	Imposer le gouvernement du Canada au premier plan (pré-qualification) des procédures d'attraction de talents pour en faciliter les échanges avec les provinces.
Information disparate et parfois complexe selon les différents programmes et principalement entre les provinces.	Augmenter l'accessibilité de l'information, par le gouvernement canadien de concert avec les provinces, ainsi que la compréhension pour le plus grand nombre.
Résultats des tests linguistiques qui sont basées sur différentes échelles selon le programme provincial choisi.	Exiger de la part du gouvernement canadien des tests de langues standardisés, idéalement à l'étape de la pré-qualification, afin d'obtenir des résultats transférables d'une province à l'autre.
Interdictions d'inscription aux programmes canadiens, pour les candidats qui ne sont pas déjà conformés aux modalités de retour dans leur pays d'origine.	Préconiser l'élimination des interdictions ou encore préconiser le dépôt de demandes sur une base conditionnelle.
Programmes provinciaux qui demandent parfois de présenter une preuve d'études d'une université canadienne.	Promouvoir, par le gouvernement du Canada, les programmes d'études de bi-diplômation présents dans les universités canadiennes. Cela pourrait être coordonné précisément avec les conditions de séjour des candidats (par exemple au PDSE, par le co-conseiller canadien).
Peu de suivi personnalisé de la part du gouvernement du Canada, laissant à eux-mêmes les candidats potentiels pour les programmes d'attraction de talents.	Faire un suivi approfondi, par le gouvernement du Canada, auprès des bénéficiaires d'une bourse afin d'apporter support moral dans de multiples circonstances, parrainer les démarches relatives

---

aux programmes pour bâtir une demande solide et finalement agir en tant que catalyseur des programmes d'attraction de talent.

---

## 8. Conclusion

Il a été préalablement établi que le mandat confié était de réaliser *une analyse comparative des programmes d'attraction de talents applicables à l'Amérique latine par le Canada*. Derrière cette idée, les objectifs principaux étaient de comparer les programmes d'attraction de talents régionaux présents au Canada, pour ensuite les analyser, puis d'y ajouter une lentille Amérique Latine. L'idée sous-jacente étant ultimement d'éclairer l'attraction de talents du Brésil vers le Canada. Le tout en prenant soin de considérer de façon sous-jacente le développement économique et les possibles impacts socio-économiques de cette mouvance.

Au départ, l'étude fait référence à une mise en situation qui avait permis de soulever une question, à savoir si les difficultés rencontrées par les talents souhaitant immigrer au Québec ne sont qu'un simple débat médiatique ou une réalité scientifiquement vérifiable. Pour répondre à celle-ci, l'analyse permet de répondre qu'effectivement, ces difficultés correspondent à une réalité tangible. Bien que cette étude ne se soit pas concentrée sur l'évaluation que ces difficultés représentent en termes de délais, l'analyse faite des procédures requises pour déposer une demande de sélection nous apporte une réponse claire. Les différences exposées par le *benchmark* entre les programmes sont flagrantes et désavantagent les candidats à l'immigration et notamment ceux qui choisiraient le Québec.

C'est également sur la base de ces principes que les recommandations faites en regard des programmes d'attraction de talents disponibles au Canada abondent dans le sens de la normalisation. Nous dénotons une volonté par le Québec d'éviter de coopérer, ou de s'arrimer, avec l'entité fédérale. Une analyse différente dans le cadre d'un autre projet pourrait permettre de vérifier s'il s'agit de protectionnisme déguisé. Ce qui serait en fait très paradoxal dans une mouvance issue de la globalisation comme l'attraction de talents. Si la rivalité entre les États demeure normale, issue du libre-échange et évoluant avec la loi du marché, elle doit demeurer saine. Spécialement si celle-ci est interrégionale au sein d'un même État. Ainsi, il est souhaitable de ne pas faire fuir les potentiels talents qui seraient tentés d'immigrer

vers le Canada à cause d'une compétition interne entre les différentes régions ou paliers gouvernementaux. La prise en étau de ces personnes à des fins de débat politique est à proscrire, ne bénéficiant à personne. Il doit demeurer essentiel d'attirer ces talents au pays, peu importe la région où ils choisissent de s'établir, dans les objectifs connus de développement démographique et socio-économique. Il est sous-jacent également que l'image qui est reflétée soit un important vecteur d'attraction et de rayonnement. Tous y gagnent donc à projeter une image de coopération.

Évidemment, dans une dynamique mondiale d'économie du savoir, il a déjà été établi par Antonietta Pagano (2012) que ce *capital humain* est approché dans un contexte de compétitions entre les États. Ainsi, l'exportation comme telle des talents peut être perçue comme un investissement de la part d'un État, qui pourrait en tirer bon nombre de bénéfices, allant de l'avancement de la science et du savoir par la coopération, au rayonnement étatique ou encore jusqu'à une hausse projetée des occasions de collaboration socio-économique et d'investissement. Il est effectivement possible de croire que cette diaspora peut apporter de nombreux bénéfices à l'État qui se verra l'exportateur de ses talents. De plus, dans une mouvance inspirée du libre-échange, ce pays n'a peut-être pas la capacité pour permettre à tous ses *cerveaux* de s'épanouir en regard de son marché. En tant qu'exportateur, il se fera une bonne réputation sur la scène internationale, et cela pourra potentiellement lui permettre de se faire valoir aussi en tant qu'importateur de talents, cette fois dans d'autres domaines qui sont recherchés et moins développés localement.

Malheureusement, le fonctionnement actuel ne permet pas d'associer importations avec les exportations. Il est évident qu'un état ne peut envisager de perdre au change dans cette dynamique. C'est pourquoi il est envisagé par les États qui exportent, un minimum de retour direct dans l'exportation de talents. On le constate notamment par les objectifs reliés aux programmes d'exportation qui incluent généralement l'avancement de la science locale ainsi qu'un retour au pays pour l'y consolider.

Dans une dynamique scindant les exportations et les importations de talents, il est normal alors que le tout doive être abordé comme étant une démarche personnelle de la part du candidat qui doit entreprendre lui-même les procédures nécessaires, s'il souhaite profiter des programmes d'attraction de talents disponibles dans les autres pays. D'où la très grande importance pour les entités gouvernementales de faciliter l'accès aux programmes d'attraction de talents. Cela n'empêche en aucun cas d'émettre des critères de sélection de niveaux équivalents aux objectifs et aux besoins.

## 9. Bibliographie

ANADON, Marta (2006). *La recherche dite « qualitative » : de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents.*

BRUNO, Isabelle (2008). «La recherche scientifique au crible du benchmarking», *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, vol.5, no. 55, pages 28 à 45.

CAPES (page consultée le 3 juin 2021). *Site du CAPES*, [en ligne], <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/historia-e-missao>

CASTELLS, Manuel (1996). *The Rise of the Network Society*, Oxford.

CRESSWELL, John E. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design : Choosing Among Five Approaches*, John W. Cresswell, Thousand Oaks.

DEBLOCK, Christian et RIOUX, Michèle (2013). *De la nationalisation du monde à la globalisation*, Presses de l'Université Laval.

ETTORCHI-TARDY, Amina, LEVIF, Marie et MICHEL, Philippe (2011). «Le benchmarking : une méthode d'amélioration continue de la qualité en santé», *Pratiques et Organisation des Soins*, vol. 42, no. 1, pages 35 à 46.

FIELDS, John (2003). *Social Capital*, Londres.

GAGNON, Marie-France et GAGNON, Johanne (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche : Méthodes quantitatives et qualitatives* (3e édition), Chenelière éducation.

IRCC (page consultée le 26 avril 2021). *Site d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada* [en ligne], <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada.html>

LAMARI, Moktar (2012). «Programme», *Le dictionnaire encyclopédique de l'administration publique.*

LIST, Friedrich (1841). *Système national d'économie politique.*

MIFI (page consultée le 22 juin 2021). *Site du ministère de l'immigration et de la francisation du Québec*[en ligne] : <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/index.html>

PAGANO, Antonietta (2012). «La France au défi d'une géopolitique de la connaissance. L'attraction du capital humain qualifié italien», *Outre-Terres*, Vol. 3-4, no. 33-34, pages 297 à 305.

PAQUIN, Stéphane (2008). *La nouvelle économie politique internationale*, Paris, Armand Colin.

PDSE (page consultée le 14 mai 2021). *Site du ministère de l'éducation du Brésil* [en ligne], <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/capes-oferece-1-400-vagas-para-doutorado-sanduiche-no-exterior>

PIRES, Alvaro (1997). *Échantillonnage et recherche qualitative: essai théorique et méthodologique*

PITQ (page consultée le 22 avril 2021). *Site du gouvernement du Québec* [en ligne], <https://www.quebec.ca/immigration/programmes-immigration>

POCI (page consultée le 22 avril 2021). *Site du gouvernement de l'Ontario* [en ligne], <https://www.ontario.ca/fr/page/programme-ontarien-des-candidats-limmigration-poci-0>

POLÈSE, Mario et SHEARMUR, Richard, en collaboration avec CHENARD, Philippe (2005). *La production, l'attraction et la rétention des diplômés universitaires. Étude comparative de la région métropolitaine de Montréal et d'autres métropoles canadiennes et américaines*, INRS.

ROMER, Paul M. (1989). *Human Capital and Growth : Theory and Evidence*, NBER working paper no. W3173.

SAPIR, Jacques (2006). «Retour vers le futur : Le protectionnisme est-il encore notre avenir ?», *L'économie politique*, vol.3, no. 31, pages 74 à 81.

SIMOES FORTE, Lilia A. (2019). *Expérience internationale et transformations identitaires : Le cas de doctorants brésiliens au Canada*, Faculté d'éducation Université d'Ottawa.

SIROËN, Jean-Marc (2012). «Crise économique, globalisation et protectionnisme», *Politique Étrangère*, volume 4, pages 803 à 817.

SMITH, Adam (1776). *La richesse des nations*.

SCHUÉ, Romain (2021a). «Les deux grandes solitudes de l'immigration au Québec et dans le reste du Canada», *La presse de Radio-Canada*, le 14 avril.

----- (2021b). «Plus de 50 000 travailleurs qualifiés attendent d'être admis au Québec», *La presse de Radio-Canada*, le 29 avril.

----- (2021c). «Québec reconnaît avoir eu des données incomplètes en immigration», *La presse de Radio-Canada*, le 30 avril.

----- (2021d). «Les immigrants qui gagnent moins de 56 000\$ «empirent mon problème », dit Legault», *La presse de Radio-Canada*, le 3 mai.

----- (2021e). «Québec réduira les exigences de français pour l'immigration de certains travailleurs», *La presse de Radio-Canada*, le 5 mai.

----- (2021f). «Ottawa reconnaît avoir volontairement ralenti le traitement des dossiers d'immigration», *La presse de Radio-Canada*, le 6 mai.

----- (2021g). «Longs délais d'immigration : Ottawa aidera les travailleurs étrangers du Québec», *La presse de Radio-Canada*, le 14 mai.

TRACY, Sarah J. (2010). Qualitative Quality: Eight “Big-Tent” Criteria for Excellent Qualitative Research, *Qualitative Inquiry*, vol. 16, no. 10, pages 837 à 851.

## 10. Annexes

Les présents documents sont des PDF, pour les visualiser, simplement les ouvrir.

### 1-Échelle québécoise des niveaux de compétence en français



### 2-Règlements du PDSE (version originale)



### 3-Règlements du PDSE (version française traduite avec Google)



### 4-Grille de sélection PRTQ (MIFI)

### 5-Contrat d'autonomie financière (MIFI)

### 6-Guide pratique des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises



### 7-Gazette officielle du Québec, juillet 2021

Gazette Officielle Québec, juillet 2021

### 8-Critères de classement dans le système de déclaration d'intérêt (MIFI)

### 9-Rapport préliminaire (offre de service)

