



COMMENTAIRES DU CPQ DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS PARTICULIÈRES ET AUDITIONS PUBLIQUES SUR LE PROJET DE LOI N^o 9.

Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes

FÉVRIER 2019

Le CPQ (Conseil du patronat du Québec) a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possible – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale.

Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque nationale du Canada.

1^e trimestre 2019

TABLE DES MATIÈRES

MISE EN CONTEXTE	1
COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES	2
Le lien immigration-emploi	2
Les responsabilités octroyées au MIDI	3
La suppression des demandes PRTQ	5
L'incertitude	6
CONCLUSION	7

MISE EN CONTEXTE

L'immigration au Québec est un enjeu social et économique qui prend une importance majeure dans le contexte de la rareté de la main-d'œuvre. Le Québec est à l'ère du plein emploi, et selon les estimations d'Emploi-Québec, près de 1,5 million¹ de postes seront à pourvoir d'ici 10 ans, dont 118 520² dans l'immédiate. De ce nombre, près du quart (22 %) seront occupés par des personnes immigrantes. Le défi de bien sélectionner, accueillir et intégrer nos futurs arrivants est donc indissociable de notre prospérité économique future.

Jusqu'à présent, immigrer au Québec s'apparente au parcours du combattant. Les très longs délais de traitement, l'échec de certains outils — comme Mon projet Québec —, la double compétence fédérale/provinciale qui alourdit les processus administratifs, sans mentionner les nombreuses ratées informatiques, ont découragé bon nombre de bons candidats d'immigrer au Québec. Même une fois au pays, la recherche d'un emploi adapté à leurs compétences présente de sérieuses lacunes pour les personnes immigrantes. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. En février 2018, le taux de chômage chez les personnes nées au Québec était de 5,1 %. Pour les personnes immigrantes arrivées il y a moins de cinq ans, c'était pratiquement le triple³. Même si la situation s'améliore depuis 2017, ce taux demeure plus élevé que dans les autres provinces canadiennes où il est inférieur à 10 %.

Si nous affichons ces statistiques peu enviables, c'est principalement en raison d'une mauvaise sélection des candidats à l'immigration qui, d'une part, ne met pas en valeur leur adéquation avec les besoins du marché du travail et, d'autre part, ne favorise pas la régionalisation de l'immigration. En outre, nous ne pouvons passer sous silence le manque de ressources dédiées aux employeurs qui doivent améliorer leur gestion de la diversité et le manque de ressources dédiées aux immigrants en emploi qui faciliteraient leur intégration dans leur nouveau milieu de vie.

Pourtant, le Québec fait l'envie de bon nombre de ressortissants étrangers. En plus des nombreux emplois à pourvoir, nous jouissons d'une qualité de vie exceptionnelle et de très nombreux services offerts aux citoyens. À titre d'exemple, Montréal s'est classée deuxième sur 110 villes du monde comme destination la plus attractive pour les jeunes âgés de 25 à 38 ans, selon le classement Nestpick⁴. Ce sont justement ces jeunes que nous voulons attirer en priorité.

L'immigration est un enjeu de société comme il est un enjeu économique. Le CPQ (Conseil du Patronat du Québec) s'y intéresse, en particulier sous l'angle économique, même s'il reconnaît que cette question est plus large. La disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée est un des enjeux les plus préoccupants des employeurs du Québec que nous représentons, et l'immigration constitue sans contredit l'une des réponses à cet enjeu, au même titre que l'éducation, la formation et l'intégration sur le marché du travail, de tous les citoyens qui le souhaitent. En effet, nous estimons que l'immigration a des effets économiques, sociaux et culturels très enrichissants pour notre société et nos régions. La diversité représente d'ailleurs un facteur favorable à la performance des organisations. Comme le Québec est en concurrence avec de nombreux autres pays pour l'attraction des talents, notre système d'immigration doit faire preuve de souplesse, d'efficacité et de prévisibilité, aux antipodes de ce qu'il est présentement.

¹ Gouvernement du Québec, *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023*, mai 2018.

² Statistique Canada, *Tableau : 14-10-0325-01*.

³ *Portrait de l'intégration de personnes immigrantes au Québec*, Comité consultatif des personnes immigrantes de la Commission des partenaires du marché du travail, décembre 2018.

⁴ *Classement des villes pour milléniaux 2018*, <https://www.nestpick.com/fr/millennial-city-ranking-2018>.

Nous accueillons favorablement plusieurs objectifs et principes directeurs du projet de loi n° 9. En même temps, nous rappelons que ce projet de loi ne constitue qu'un jalon dans la réforme du système d'immigration au Québec. D'ailleurs, le projet de loi porte sur l'intégration socio-économique, laissant tout le volet de la sélection absent du débat. Nous invitons le gouvernement à se doter d'une politique à long terme axée vers les besoins du marché du travail, au bénéfice du développement économique et social du Québec et de ses régions. Le Québec a encore beaucoup de travail à faire pour mieux sélectionner et intégrer ses immigrants afin que l'expérience de l'immigration soit un succès, tant pour l'immigrant lui-même que pour sa société d'accueil.

COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES

Dans le cadre de la présente consultation, nous avons regroupé nos observations sous quatre grands thèmes.

- **Le lien immigration-emploi**
- **Les responsabilités octroyées au MIDI**
- **La suppression des demandes PRTQ**
- **L'incertitude**

LE LIEN IMMIGRATION-EMPLOI

Le CPQ est heureux de constater l'ajout de nouveaux éléments avec le projet de loi, éléments longtemps demandés par les employeurs. Les besoins du marché du travail seront mieux pris en compte, ainsi que l'importance de la participation des nouveaux arrivants au dynamisme des régions. Ainsi, on retrouve, au cinquième paragraphe de l'article 3, que le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) devra dorénavant « contribuer, par la sélection à titre temporaire ou permanent de ressortissants étrangers, à répondre aux besoins et aux choix du Québec, notamment aux besoins du marché du travail, en fonction de la réalité économique, démographique, linguistique et socio-culturelle ».

Cependant, en ce qui concerne les travailleurs étrangers temporaires, la responsabilité est actuellement au niveau du fédéral et rien n'indique que ce dernier semble prêt à la transférer au Québec.

Le lien avec les besoins du marché du travail est à notre avis fondamental, car l'intégration à la vie économique et sociale passe d'abord et avant tout par l'emploi. L'accès à une main-d'œuvre qualifiée est crucial à la croissance des entreprises. La modernisation de la Loi sur le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (L.R.Q. chapitre M-16.1) devenait absolument essentielle afin de mieux refléter la réalité du marché de l'emploi — particulièrement celle des régions — et les besoins des entreprises du Québec. En outre, nous apprécions le fait que le MIDI veuille se doter d'un système permettant de suivre le parcours des personnes immigrantes afin de connaître notamment leur niveau de connaissance du français et leur intégration au marché du travail. Cet outil de suivi et d'évaluation des politiques publiques est fondamental et fait cruellement défaut au ministère.

Le projet de loi (article 14) interpelle les employeurs en modifiant l'article 60 de la Loi sur l'immigration au Québec (L.R.Q. chapitre I-0.2.1) en précisant que le ministre établit et met en œuvre, au Québec et à l'étranger, des services dans les domaines dont il a la responsabilité tout en suscitant l'engagement des employeurs. Les employeurs, et beaucoup de services offerts par le secteur privé sont déjà fortement impliqués dans le recrutement et l'accueil des nouveaux arrivants. Bien que nous saluions l'ouverture dans

la loi de susciter l'engagement des employeurs, nous nous interrogeons quant à la portée de cet « engagement » des employeurs. Nous souhaiterions donc obtenir des clarifications sur cet engagement. Nous espérons également que l'article 8, qui donnerait au gouvernement plus de latitude pour déterminer les conditions que doit respecter un employeur qui souhaite embaucher un ressortissant étranger, conduise à de l'allègement et non l'inverse. Nous y verrions une réduction de la lourdeur et des délais bureaucratiques à laquelle il est important de s'attaquer.

Il en est de même avec l'article 10 qui, on l'espère, pourrait viser à procurer une plus grande flexibilité et une prévisibilité à l'égard des conditions que devrait respecter un employeur qui souhaite embaucher un résident permanent.

LES RESPONSABILITÉS OCTROYÉES AU MIDI

Le projet de loi n° 9 modifie sensiblement le rôle du MIDI. D'une fonction collaborative, le MIDI prendrait en charge la coordination des démarches d'immigration, de francisation et d'intégration des immigrants (article 3) à la suite d'une consultation des autres ministères et organismes concernés. C'est un changement majeur d'orientation où le MIDI se donnerait les coudées franches pour prendre en charge tous les services d'accueil, de même que le recrutement à l'étranger. Nous observons notamment que, dans la loi actuelle, le ministère peut conclure des ententes avec d'autres ministères et organismes. Adopté tel quel, le projet de loi transformerait cette possibilité en obligation pour les ministères et organismes de communiquer les informations demandées par le MIDI.

Le projet de loi accorderait également au MIDI le mandat de recueillir auprès des personnes immigrantes les renseignements nécessaires à la connaissance de leur parcours, « notamment en ce qui concerne leur niveau de connaissance du français et leur intégration au marché du travail, à l'élaboration de programmes, d'orientations et de politiques, à leur mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation de leur pertinence et de leur efficacité, ainsi qu'à la mise en place de services destinés aux personnes immigrantes et à l'évaluation de leurs besoins et de leur satisfaction quant à ces services ». Il est vrai que, de l'avis de plusieurs employeurs, certains services n'atteignaient pas leur but et comportaient trop de contraintes pour être conciliables avec un emploi ou la recherche d'un emploi. Il s'agit d'informations élémentaires pour évaluer l'atteinte des objectifs des programmes du MIDI. Nous espérons qu'avec cette disposition, le MIDI pourrait cesser enfin de naviguer dans le brouillard et de faire des politiques approximatives qui ont conduit à la situation actuelle. Nous avons en tête les lacunes mentionnées dans le rapport du Vérificateur général du Québec pour l'année 2017-2018 qui soulèvent de sérieux doutes quant à l'efficacité des programmes de francisation du ministère.

Mais cette centralisation soulève des questions. En premier lieu, comme il est question des données relatives au marché du travail, nous craignons que la collecte de données s'ajoute à celles que collige déjà le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Il est essentiel d'éviter la duplication, d'abord par souci de bonne gestion des deniers publics, mais également pour éviter d'encombrer davantage le fardeau administratif des entreprises. Nous verrions d'un bon œil la création d'un comité interministériel pour assurer la cohérence des actions des ministères et organismes, comité où devrait se greffer la société civile, à l'image du groupe de travail sur la simplification réglementaire et administrative sur lequel le CPQ est représenté.

En second lieu, bien que l'objectif d'accroître le mandat du MIDI soit louable, nous répétons qu'il est important de s'assurer que les modifications à la loi ne conduiraient pas à une augmentation de la bureaucratie et des délais dans le traitement des dossiers. Centralisation des données rime souvent avec

lourdeur si les ressources nécessaires ne sont pas octroyées au ministère pour mener à bien ses nouvelles responsabilités. L'expérience des dernières semaines a démontré que nous sommes dans le flou quant aux données disponibles. Rendre les données publiques pour permettre de faire des recherches et ainsi alimenter les discussions sur la pertinence des programmes est fondamental.

L'expérience que bon nombre d'employeurs ont eue avec le MIDI amène nos membres à douter sérieusement des capacités réalistes qu'a ce ministère à livrer la marchandise. Comprenons-nous bien, nous ne remettons pas en question les volontés politiques des gouvernements successifs ni les bonnes intentions des gens de l'administration publique ; force est d'admettre qu'il y a toujours eu un écart significatif entre les désirs et la réalité, entre les objectifs et les résultats. Comment est-il possible d'avoir permis l'accumulation de 18 000 dossiers alors que le Québec est en plein emploi ? Si le passé est garant de l'avenir, il n'y a rien de rassurant pour les employeurs. Dans le contexte actuel du marché du travail, la question des délais de traitement est devenue une épée de Damoclès pour les entreprises qui peinent à trouver la main-d'œuvre nécessaire pour leur croissance.

Les médias ont fait état des dossiers en attente de traitement, ces 18 000 candidatures dont le ministre a révélé l'existence en janvier dernier et qui s'empilent sur les bureaux du ministère depuis trois ans, parfois plus. Il y a lieu de s'interroger, non pas sur la volonté évidente, mais sur la capacité du ministère à s'occuper efficacement des dossiers d'immigration. De nombreux employeurs ont même développé un scepticisme voulant que le nouveau système de déclaration d'intérêt, lorsqu'il sera mis en fonction, puisse permettre de traiter les dossiers en 6 mois au lieu des 32 mois actuels⁵.

Lorsque nous comparons la performance du Québec avec celle des autres provinces, la situation est encore plus désolante. On nous a rapporté que les demandeurs au titre du Programme des candidats des provinces (PCP) qui présentent une demande par l'entremise du système Entrée express peuvent compléter l'ensemble de leurs démarches — **y compris la résidence permanente** — dans un délai d'au plus six mois. Le PCP permet aux provinces de sélectionner les candidats en fonction des besoins en demande sur leur territoire, alors qu'au Québec, les délais du fédéral s'ajoutent à ceux du Québec. D'ailleurs, à ce titre, il est important de clarifier pour les personnes intéressées l'ensemble du parcours, tant provincial que fédéral, au risque de les induire en erreur et de les décevoir.

De plus, la situation manque nettement de transparence. Le Québec devrait se doter d'un tableau de bord public et des indicateurs de performance qui permettront à l'ensemble de la société d'évaluer les progrès réalisés et l'efficacité des mesures mises en place. C'est la seule façon de rebâtir la confiance perdue.

En toile de fond, le MIDI devra mettre en action le Système de déclaration d'intérêt (SDI), un système qui n'a pas encore fait ses preuves, et qui doit techniquement permettre de réduire les délais de traitement de 32 à 6 mois. Mais attention, ce délai ne s'appliquerait qu'aux personnes qui feront l'objet d'une offre, pas les autres qui pourraient voir les années passées à effectuer des renouvellements sans résultat. Il y a déjà 91 000 dossiers en attente qui sont disponibles pour recevoir une invitation de la part du ministère, et, à ce jour, aucun n'a été appelé.

Le MIDI avait aussi créé de l'espoir en nous indiquant que les employeurs pourraient avoir accès à la banque de candidature afin de faciliter le maillage entre les qualifications des candidats et les besoins des entreprises, mais pour des raisons budgétaires et administratives, cette fonctionnalité n'est pas encore

⁵ Nous n'avons pu vérifier la véracité des chiffres fournis sur le nombre et la nature des dossiers, de même que sur les délais moyens de traitement au MIDI. Les données utilisées ont été recueillies par les médias après des demandes d'accès à l'information.

disponible. Rien pour nous rassurer, d'autant plus qu'une déclaration d'intérêt, une fois déposée, est valide durant seulement un an. D'ailleurs, on ne sait même pas comment pourrait fonctionner une telle application.

LA SUPPRESSION DES DEMANDES PRTQ

Depuis le dépôt du projet de loi n° 9, l'attention a surtout porté sur l'article 20 qui met fin à toute demande présentée au ministre dans le cadre du Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) avant le 2 août 2018. Il est clair que cette mesure comporte des impacts humains, sociaux et réputationnels qui se sont avérés négatifs.

Le CPQ est d'avis que des mesures énergiques de communication et d'accompagnement pour les personnes touchées doivent être mises en place afin de les aider et réorienter les candidats vers les outils déjà disponibles ou ceux à être mis en place. Il faut dorénavant que cette orientation soit transformée en opportunité pour les personnes touchées plutôt qu'une menace, d'où la nécessité d'un accompagnement adéquat. Bref, au lieu de parler de l'élimination des dossiers, il faut parler de réorientation vers des solutions plus efficaces pour les candidats eux-mêmes.

Dans ce contexte, voici quand même quelques éléments qu'on ne peut ignorer :

1. Plusieurs de ces dossiers ont été déposés bien avant 2018, le tiers avant 2015. On peut croire que plusieurs d'entre eux ont déjà renoncé à venir au Québec pour choisir une destination qui leur apparaît plus accueillante à cause du trop long délai de traitement par le MIDI⁶. En outre, pour les dossiers les plus anciens, on peut imaginer que certaines candidatures ne correspondent plus aux besoins du marché de l'emploi tant celui a évolué au cours des récentes années.
2. Le taux de rejet des dossiers est d'environ 50 %, parfois plus. On peut donc estimer qu'au moins 9 000 des 18 000 requérants auraient de toute façon été déçus de la réponse du MIDI. La grille de sélection ne permet pas de choisir les personnes dont les employeurs ont vraiment besoin.
3. Le précédent système a conduit le Québec à accepter beaucoup trop d'immigrants surqualifiés par rapport aux besoins des employeurs, condamnant bon nombre d'entre eux au chômage ou à devoir occuper des emplois qui ne sont pas à la hauteur de leurs talents et compétences. C'est une situation déplorable qu'un système basé sur une offre d'emploi validée, nous l'espérons, permettra d'éviter.
4. Les demandeurs intéressés devraient bénéficier d'un processus simplifié pour appliquer dans le système Arrima. Ceux qui sont déjà en emploi au Québec ou dont le profil correspond à un besoin urgent pourraient même être acceptés plus rapidement si le ministère passait au travers des 18 000 dossiers en attente, notamment par le biais du Programme de l'expérience québécoise (PEQ) ou par les différents programmes pour Travailleurs autonomes et Entrepreneurs. Le CPQ, et plusieurs entreprises qu'il représente, s'inquiètent notamment du traitement réservé à ceux qui sont en attente de leur certificat de sélection du Québec (CSQ) et qui sont déjà en emploi dans une entreprise québécoise, particulièrement s'ils ne sont pas admissibles au PEQ.

⁶ Sans oublier qu'une fois que le candidat a reçu son CSQ du MIDI, le dossier est acheminé au gouvernement du Canada pour analyse, laquelle nécessite de 15 à 18 mois avant que le statut de résident permanent soit accordé.

En conséquence, nous verrions d'un bon œil que le ministère :

- traite rapidement les dossiers du PRTQ dont le requérant est déjà établi au Québec ;
- élargisse les critères du PEQ pour ces derniers afin de tenir compte des situations particulières (comme les étudiants en stage, ceux qui travaillent à temps partiel, les travailleurs autonomes) et augmente le nombre de diplômes admissibles, etc.

Par ailleurs, le ministère dispose des outils législatifs et réglementaires pour déployer un projet pilote qui permettrait de traiter en accéléré les dossiers en fonction des besoins actuels de main-d'œuvre.

L'INCERTITUDE

Il ne faut pas perdre de vue que le Québec est au prise avec une concurrence accrue sur la scène internationale quand vient le temps de recruter les meilleurs talents. Notre préoccupation demeure à savoir qu'il ne faut pas limiter le bassin de main-d'œuvre, mais tout mettre en œuvre, et rapidement, afin de trouver le meilleur arrimage possible entre les besoins actuels des employeurs et les qualifications des nouveaux arrivants.

Nous ne comprenons pas pourquoi il n'y aurait pas de CSQ émis (outre par le biais du PEQ) entre le moment du dépôt du projet de loi n° 9, le 7 février dernier, et son adoption. Alors que le Québec peine à combler près de 118 000 emplois vacants et que des projets d'investissements sont mis en veilleuse faute de main-d'œuvre qualifiée.

Il faut rapidement mettre en œuvre le SDI. À notre connaissance, il n'y a pas eu d'invitation du gouvernement à des gens ayant présenté une déclaration d'intérêt depuis qu'elle existe, soit depuis le 2 août 2018. Voilà qui mine certainement la crédibilité du Québec sur la scène internationale et renforce le cynisme à l'égard de notre système d'immigration. Or, pendant ce temps, dans les autres provinces, des processus ont été implantés depuis belle lurette et ont déjà porté fruit. Il est grand temps de sortir du système brouillon qui caractérise notre processus d'immigration depuis des décennies.

Nous déplorons en plus l'absence de mesures transitoires dans le projet de loi qui permettrait au ministre d'assurer une forme de continuité dans le traitement des dossiers. La rareté de main-d'œuvre, qui prive notre économie de milliards de dollars de contrats et d'investissements, mérite qu'on porte une attention aux candidats qui pourraient rapidement assurer le maintien de leur emploi ou de leur statut de travailleur au Québec.

Enfin, certaines mesures administratives mises en place au cours des dernières années sont contradictoires avec la volonté exprimée par le projet de loi n° 9 de répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes. Nous référons par exemple au fait que, depuis octobre dernier, il ne soit plus possible pour les futurs diplômés de présenter une demande de sélection permanente dans le PEQ, six mois avant l'obtention de leur diplôme. Les candidats doivent avoir obtenu leur diplôme et fournir ce dernier, ou une attestation de réussite, ainsi que leur relevé final de notes pour présenter une demande. Par cette mesure, nous croyons avoir perdu bon nombre de bons travailleurs qualifiés.

CONCLUSION

En conclusion, certaines orientations du gouvernement telles qu'exprimées par le projet de loi n° 9 s'engagent dans la bonne direction. Si nous voulons que l'immigration contribue davantage à la prospérité du Québec, l'intégration économique et sociale est un ingrédient de base et, pour y parvenir, il faudrait travailler autant en amont qu'en aval.

Toutefois, l'immigration est une question complexe qui ne se règlera pas uniquement avec un bon projet de loi. Nous sommes davantage préoccupés par l'efficacité future du SDI et de la modification nécessaire de la grille de sélection qui mettrait l'accent tant sur l'adéquation avec le marché du travail que sur l'éducation.

Sur les 118 000 postes actuellement vacants, près de 3 sur 5 (58 %)⁷ nécessitent une 5e secondaire ou moins. D'ici 2026, le tiers des emplois à pourvoir nécessiteront peu ou pas de qualifications⁸. Il est grandement temps que la grille de sélection du MIDI cesse d'accorder une importance démesurée aux diplômés universitaires au détriment des postes réellement à pourvoir au Québec.

Mais au-delà des lois et des règlements, c'est la capacité du MIDI à traiter les demandes qui nous préoccupe. Est-ce juste une question financière ou de disponibilités de ressources humaines, ou autre ? Chose sûre, l'accumulation des délais et des ratées a considérablement affecté notre compétitivité et notre rayonnement dans la quête des meilleurs talents.

⁷ Statistique Canada, *idem*.

⁸ Emploi-Québec, *État d'équilibre du marché du travail : diagnostic pour 500 professions*, édition 2018.



CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC

1010, RUE SHERBROOKE OUEST | BUREAU
MONTRÉAL (QUÉBEC) H3A 2R7 510

514 288-5161 OU 1 877 288-5161

CPQ.QC.CA
