



---

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

---

---

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE ET UNIÈME LÉGISLATURE

## **Journal des débats**

**de la Commission permanente  
des relations avec les citoyens**

**Le jeudi 11 février 2016 — Vol. 44 N° 44**

Consultations particulières sur le projet de loi n° 77 — Loi  
sur l'immigration au Québec (5)

**Président de l'Assemblée nationale :  
M. Jacques Chagnon**

---

**QUÉBEC**

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

Débats de l'Assemblée	145,00 \$
Débats de toutes les commissions parlementaires	500,00 \$
Pour une commission parlementaire en particulier	100,00 \$
Index (une session, Assemblée et commissions)	30,00 \$

Achat à l'unité: prix variable selon le nombre de pages.

Règlement par chèque à l'ordre du ministre des Finances et adressé comme suit:

Assemblée nationale du Québec  
Direction de la gestion immobilière et des ressources matérielles  
1020, rue des Parlementaires, bureau RC.85  
Québec (Québec)  
G1A 1A3

Téléphone: 418 643-2754  
Télécopieur: 418 643-8826

Consultation des travaux parlementaires de l'Assemblée ou des commissions parlementaires dans Internet à l'adresse suivante:  
[www.assnat.qc.ca](http://www.assnat.qc.ca)

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec  
ISSN 0823-0102

**Commission permanente des relations avec les citoyens**

**Le jeudi 11 février 2016 — Vol. 44 N° 44**

**Table des matières**

Auditions (suite)	1
Québec International	1

**Intervenants**

M. Marc Picard, président

Mme Kathleen Weil

M. Maka Kotto

Mme Nathalie Roy

- \* M. Carl Viel, Québec International
- \* Mme Line Lagacé, idem
- \* Mme Marie-Josée Chouinard, idem
  
- \* Témoins interrogés par les membres de la commission



Le jeudi 11 février 2016 — Vol. 44 N° 44

Consultations particulières sur le projet de loi n° 77 — Loi  
sur l'immigration au Québec (5)

(Onze heures vingt-sept minutes)

**Le Président (M. Picard) :** À l'ordre, s'il vous plaît! Ayant constaté le quorum, je déclare la séance de la Commission des relations avec les citoyens ouverte. Je vous souhaite la bienvenue et je demande à toutes les personnes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs téléphones cellulaires.

La commission est réunie afin de poursuivre les consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 77, Loi sur l'immigration.

Mme la secrétaire, y a-t-il des remplacements?

**La Secrétaire :** Oui, M. le Président. Mme Lavallée (Repentigny) est remplacée par Mme Roy (Montarville).

**Le Président (M. Picard) :** Merci. Comme la séance a débuté avec quelques minutes de retard, j'ai besoin du consentement pour excéder l'horaire prévu. Consentement? Merci beaucoup.

**Auditions (suite)**

Nous recevons ce matin les représentants de Québec international. Je vous invite à vous présenter, et vous disposez de 10 minutes pour faire votre exposé, va s'ensuivre des échanges avec les parlementaires. La parole est à vous.

**Québec International**

**M. Viel (Carl) :** Alors, merci de l'invitation et de nous accueillir ce matin. Premièrement, Carl Viel, président-directeur général de Québec International. Et je vais laisser mes deux consoeurs se présenter brièvement et afin de respecter notre temps.

**Mme Lagacé (Line) :** Line Lagacé. Donc, je suis vice-présidente au niveau de Québec International. Je chapeaute surtout tous les enjeux par rapport au soutien à la croissance des entreprises et à l'investissement étranger. Et, pour votre information, j'ai été quatre ans présidente de la table de concertation en immigration de la Capitale-Nationale.

**Mme Chouinard (Marie-Josée) :** Bonjour. Mon nom est Marie-Josée Chouinard, je suis directrice, Attraction de talents.

• (11 h 30) •

**M. Viel (Carl) :** Alors, c'est avec intérêt que nous avons pris connaissance du projet de loi n° 77, Loi sur l'immigration au Québec. En préambule, nous tenons à souligner que Québec International est en profond accord avec la volonté gouvernementale de tendre vers une meilleure adéquation entre les besoins de main-d'oeuvre et la sélection de ses immigrants. Nous considérons que le processus de déclaration d'intérêt d'immigrants potentiels et leur sélection en fonction des besoins de la main-d'oeuvre au Québec permettront un traitement plus ciblé et plus rapide des demandes d'immigration, le tout au bénéfice du tissu économique du Québec.

Québec International, à titre d'agence de développement économique régionale, a pour mission de contribuer au développement économique de la région métropolitaine de Québec et à son rayonnement à l'international. Ainsi, nos professionnels travaillent à attirer dans la région talents et investissements ainsi qu'à développer et exporter le savoir-faire régional. Les mandats de l'agence sont : attirer des travailleurs qualifiés et entrepreneurs étrangers, attirer des investissements étrangers, assurer le développement des pôles d'excellence, soutenir la commercialisation et l'exportation, soutenir l'entrepreneuriat en haute technologie et l'innovation et promouvoir l'environnement d'affaires concurrentiel de la région de Québec.

Québec International souhaite apporter son point de vue dans cette consultation, notamment en ce qui concerne les orientations et actions soumises en matière d'attraction de travailleurs qualifiés et d'entrepreneurs étrangers. Notre point de vue est axé particulièrement sur l'immigration économique et sur son impact régional.

Je vais brièvement donner un peu le portrait de la région de la Capitale-Nationale. Comme vous le savez, nous avons un taux de chômage, pour l'année qui a terminé, en 2015, de 4,7 %, et la région de la Capitale-Nationale oscille avec un taux de chômage d'environ 5 % depuis l'année 2008. Le taux d'emploi était de 89,2 % chez les 25-45 ans. D'ailleurs, selon un sondage mené par Léger pour le compte de Québec International et des chambres de commerce de Québec et de Lévis, les employeurs de notre région disent avoir de la difficulté à recruter de la main-d'oeuvre dans une proportion de 86 %.

En 2015, Québec International a accompagné plusieurs entreprises dans leur processus de recrutement à l'étranger et dans la validation de projets d'affaires d'entrepreneurs internationaux. En 2015, nous avons attiré 177 travailleurs spécialisés, qui ont permis d'accueillir 450 nouveaux arrivants. Depuis 2008, c'est près de 1 500 travailleurs et plus de

3 400 nouveaux arrivants dans la région, avec un salaire annuel moyen de 53 858 \$, un taux de rétention de 90 % depuis 2008, des retombées de 18,9 millions sur une base annualisée pour l'année 2015. En 2015, nous avons fait 74 consultations individuelles en immigration, 213 interventions en entreprise, avons mis sur pied deux groupes de codéveloppement en mobilité internationale. Et, seulement que pour l'année 2015, 675 000 visites sur notre site Québec en tête, 17 activités de formation et de sensibilisation et l'implantation de neuf entrepreneurs dans la région pour des investissements de plus de 2,5 millions.

Les efforts des régions doivent davantage être axés sur l'ouverture et la préparation de la société d'accueil, et nous sommes convaincus que ceci doit passer par la valorisation de l'apport de l'immigration dans notre communauté et par une meilleure connaissance du parcours de l'immigrant. En conséquence, nous suggérons que, lors de l'établissement des besoins en main-d'oeuvre, le plan d'action régional, les moyens d'intervention, la promotion de la région ainsi que l'accueil et l'intégration doivent tout d'abord être analysés avec une perspective régionale. Attirer des talents directement de l'international vers les régions grâce à l'emploi est la stratégie la plus porteuse pour assurer une plus grande régionalisation des immigrants, mais il faut quand même être en mesure de valoriser les opportunités d'emploi en région auprès des immigrants installés à Montréal.

À titre de partenaires du ministère dans plusieurs de ses initiatives, nous souhaitons que le ministère poursuive son action et multiplie les initiatives porteuses en maintenant la collaboration existante entre les partenaires régionaux, nationaux et internationaux.

L'attraction de talents à l'international passe beaucoup par l'utilisation du permis de travail temporaire afin de répondre aux besoins pressants des employeurs lorsque le marché du travail local ne permet pas de les combler. Toutefois, nos expériences en recrutement international nous amènent à poser l'hypothèse que les candidats ayant les profils les plus recherchés sur le marché de l'emploi n'entament pas nécessairement de démarche d'immigration permanente sans avoir l'assurance d'un emploi. Le service aux entreprises doit demeurer une priorité. En ce sens, Québec International est, pour le ministère, un allié. En conséquence, nous suggérons que la déclaration d'intérêt devra permettre à un employeur de demeurer maître d'oeuvre de son processus de dotation et du choix de son candidat. Il serait souhaitable que l'employeur puisse bénéficier de la priorité de traitement, même si l'individu qu'il a ciblé n'est pas dans la banque. Nous proposons que les candidats retenus par les employeurs et qui accèderont au CSQ dans le cadre d'un nouveau programme d'immigration puissent se voir délivrer un permis de travail temporaire en attendant que se finalise le processus de résidence permanente au fédéral.

Le soutien aux travailleurs temporaires et à leur famille afin qu'ils puissent avoir accès à des services d'accompagnement doit être une priorité du ministère. L'approche prospective des candidats doit être modulée en conséquence, puisqu'on ne rejoint pas les candidats de niveau professionnel ou technique de la même façon que les universitaires.

Nous estimons que la mise en place du PEQ est un avantage concurrentiel pour la province et permet une rétention accrue des travailleurs stratégiques. En conséquence, nous suggérons qu'il faut accroître la promotion de la résidence permanente, et plus particulièrement le Programme de l'expérience québécoise, auprès des étudiants étrangers et des travailleurs temporaires.

Le ministère doit tout mettre en oeuvre pour favoriser l'accession au certificat de sélection du Québec, le CSQ. Dans le cadre spécifique du PEQ, nous croyons que le seuil de français exigé devrait être revu.

Nous suggérons d'inclure deux catégories supplémentaires au PEQ : les travailleurs peu spécialisés et les entrepreneurs. Nous comprenons que les critères d'admissibilité peuvent être modulés par ces nouvelles clientèles.

Nous reconnaissons les efforts du ministère afin de faciliter et d'accélérer la reconnaissance des compétences et des acquis et l'accès de certaines professions réglementées. Ceci transparait et permet une intégration plus rapide. Il faut poursuivre ces efforts en ce sens.

Dans la région de la Capitale-Nationale, un projet pilote a été initialement mis en place pour l'encadrement des immigrants entrepreneurs et immigrants investisseurs par Québec International. Ce projet a permis l'implantation de neuf entreprises, et 15 autres dossiers sont actuellement en processus d'accompagnement.

Développer une meilleure synergie avec les chargés de promotion du MIDI, permettant ainsi que les offres d'accompagnement régionales et entrepreneuriat international puissent être valorisées auprès des entrepreneurs immigrants.

Permettre l'accessibilité au PEQ à l'entrepreneur immigrant.

L'analyse économique du projet d'affaires de l'entrepreneur immigrant devrait être réalisée dans la région d'accueil par un organisme ou une organisation ayant l'expertise locale.

Nous confirmons au ministère notre volonté de collaborer étroitement dans la mise en place de stratégies valorisant l'attraction de talents dans notre région. Merci.

**Le Président (M. Picard) :** Merci, M. Viel. Je cède maintenant la parole à Mme la ministre.

**Mme Weil :** Oui, bonjour, M. Viel, Mme Chouinard, Mme Lagacé. Bienvenue à vous tous. Évidemment, vous êtes un organisme qui est très reconnu, partenaire du MIDI, reconnu aussi pour votre performance, et je pense que c'est une occasion pour nous de bien explorer ce nouveau système de déclaration d'intérêt qui ferait en sorte qu'on sélectionne des personnes plus rapidement, qui vont répondre à des besoins très précis.

Alors, je vais commencer peut-être... Vous présentez dans votre mémoire l'outil interactif de référencement Québec en tête, qui permet de valoriser les offres d'emploi auprès des candidats étrangers. Pourriez-vous, dans un premier temps, expliquer rapidement comment ça fonctionne? Et est-ce que vous voyez que ça pourrait être intégré dans le système de déclaration d'intérêt?

**Mme Chouinard (Marie-Josée) :** En fait, c'est une initiative qui est venue du milieu, donc on s'est assis avec différents partenaires, la ville de Québec, le ministère de l'Immigration, Emploi-Québec et les chambres de commerce de Québec aussi, à l'époque, pour créer un outil de référencement. Le constat était que... comment on peut valoriser déjà les atouts régionaux auprès des candidats qui sont à l'étranger, mais surtout de valoriser des postes et d'amener les gens à pouvoir postuler directement sur ceux-ci à travers aussi du référencement vers les organismes et acteurs locaux.

Oui, en fait, les entreprises sélectionnent, on a un outil de gestion de candidatures à travers cet outil-là qui permet, pour les entreprises, sans nécessairement se déplacer à l'étranger, de pouvoir déjà identifier des candidats potentiels et de faire des offres d'emploi, souvent par le biais de la visioconférence ils peuvent faire des entrevues, et suite à quoi, en fait, Québec International poursuit son accompagnement.

Comment est-ce qu'on peut valoriser cette approche-là? C'est que, pour nous, c'est un outil régional qui peut être un levier intéressant pour le ministère de l'Immigration, puisque ça rapproche les régions, finalement, au niveau des communications.

**Mme Weil :** ...en effet, d'ailleurs, on cherche des façons de mettre les gens directement en contact, entre les régions et les candidats. Donc, ça, ce serait une façon de faire, là, c'est pour ça qu'on trouve l'approche intéressante.

Vous évoquez aussi dans votre mémoire l'importance de l'accueil, l'intégration, la sélection, oui, sélectionner les régions avec des acteurs qui sont très dynamiques, et activés, et réseautés dans les régions. Donc, juste voir votre vision des choses et comment vous voyez cette séquence, si vous pouvez, c'est-à-dire de faire en sorte que le milieu soit déjà... comme vous le faites, mais qui serait intégré à notre système, ce nouveau système, donc, mettant l'accent aussi sur l'accueil, l'intégration.

• (11 h 40) •

**Mme Lagacé (Line) :** On a toujours, dans la région de la Capitale-Nationale, mis de l'avant que d'attirer dans nos régions, c'est une chose, mais le vrai travail commence beaucoup lors de l'arrivée, justement, des candidats dans la région, et on a toujours mis l'accent sur l'établissement d'un continuum de services régional permettant effectivement une fluidité dans l'intervention. La richesse qu'on a réussi à mettre en place dans la région par le biais, entre autres, de Québec en tête était la capacité qu'avait la région de référer très rapidement les candidats et même les entreprises, dans certains cas, en termes de soutien, aux organismes adéquats, permettant qu'effectivement ils reçoivent le soutien ou le service nécessaire, qu'ils ont au moment où est-ce qu'ils en ont besoin.

Donc, on parle quelquefois du secret de la Capitale-Nationale. J'ai l'impression que c'est là que ça se situe, la capacité de bien comprendre la chaîne de services et d'être en mesure de référer le plus rapidement possible aux gens, aux bonnes personnes au bon moment.

Dans tout le processus de déclaration d'intérêt revient toute cette dynamique-là. Oui, c'est important, en amont, de seconder l'employeur dans la recherche de son candidat. Donc, c'est exactement la même dynamique qu'on va vivre, en réalité. À partir du moment où ce choix-là est fait, où l'individu est en processus d'installation, il faut être en mesure que le continuum de services soit bien référencé, connu et surtout bien identifié, pour le référer de façon adéquate. Donc, je pense que ça rentre totalement en ligne avec le processus qu'on veut mettre en place, surtout qu'on veut avoir un regard encore plus précis sur les besoins des régions, où sont les membres par rapport à ça, l'analyse, que les projets, justement, puissent être protégés par les régions elles-mêmes. Et, dans notre cas, bien c'est ce qu'on maintient comme ligne d'intervention aussi.

**Mme Weil :** Et j'aimerais vous entendre... Parce que moi, j'ai eu l'occasion de comprendre comment vous faites votre recrutement, là, puis même des entrevues par Skype, vous m'avez expliqué tout ça, les bassins où vous allez. Je pense, ce serait intéressant que vous puissiez l'expliquer, parce que c'est vraiment les façons modernes de faire, de recruter des gens qui répondent... Vous êtes déjà là-dedans, en somme, sauf que le tout va se faire beaucoup plus rapidement dans ce nouveau système, la personne ne viendra pas... Bien, pour les travailleurs temporaires, vous le faites, mais on veut les mettre rapidement sur la voie rapide.

Je vois que vous êtes très en accord pour faire la promotion du Programme d'expérience québécoise. Je ne sais pas si vous avez compris qu'on a l'intention de le garder à l'extérieur du système de déclaration d'intérêt. Tout le monde est favorable à ça à cause des problèmes qu'ils ont eus au niveau du gouvernement fédéral.

Donc, nous expliquer comment vous faites ce recrutement, les bassins où vous allez, la question de la langue française, parce que vous en parlez, et comment on pourrait bénéficier des programmes, qui sont déjà des bons programmes de francisation, dans les écoles, pour ceux qui seraient ici avec un permis de travail. Donc, tout ça est important dans ce continuum pour réussir l'immigration.

**Mme Lagacé (Line) :** Je vais commencer, Marie-Josée, tu compléteras ma portion.

Effectivement, pour nous, dans la région, l'identification des bassins a toujours été d'une importance... Il faut comprendre que, dans nos régions, l'employeur lui-même met les niveaux de français, en fin de compte, de façon assez élevée. Ils ont besoin de gens, et l'intégration passe beaucoup par la capacité de l'individu à pouvoir fonctionner en français également. Donc, on a toujours axé nos efforts de recrutement sur des bassins francophones ou à fort potentiel de francophones ou de francophiles.

Ça nous a amenés, avec les années, bien sûr, de participer de façon très active aux Journées Québec, donc ça a été... depuis le départ, la région de Québec est un partenaire du MIDI et d'Emploi-Québec au niveau des Journées Québec, mais également de développer dans notre région des initiatives qui sont sur des territoires, en fin de compte, autres que le bassin français ou belge qui sont de façon... un petit peu plus intensifiées par les Journées Québec. Donc, on a ouvert le marché

de l'Amérique latine en commençant en premier lieu par le Brésil, où on a ciblé des bassins francophones et francophiles surtout dans le secteur des technologies de l'information. Depuis les années... Donc, on en est à notre quatrième édition, cinquième édition...

**Mme Chouinard (Marie-Josée) :** Cinquième édition.

**Mme Lagacé (Line) :** ...cinquième édition, cette année. On a ouvert, donc, le marché de la Colombie également et le marché du Mexique, toujours en collaboration avec le bureau du Québec qui est sur le territoire. Donc, notre stratégie de promotion se colle en réalité de façon intense à la stratégie de promotion du ministère sur ces territoires-là, donc c'est vraiment en collaboration avec eux. Et la possibilité qu'ils nous ont offerte, bien sûr, c'est de partager avec la promotion qu'il peut y avoir sur le territoire. Donc, on se déplace pour des tournées de promotion aussi du MIDI sur le territoire afin de rejoindre de façon directe les candidats sur place.

Ce qu'on a mis de nouveau dans ces initiatives-là, c'est vraiment de le faire sous forme virtuelle, donc ce qui empêche les candidats aussi à avoir à se déplacer dans les villes centres, mais également nos entreprises d'avoir à se déplacer sur les territoires étrangers. Donc, tout se fait de façon virtuelle, les entrevues. La sélection est faite, bien sûr, en amont, on utilise d'ailleurs notre logiciel de gestion de candidatures pour permettre une plus grande sélection. Et, comme nous sommes sur des territoires non francophones, l'évaluation du français, on offre à l'entreprise une évaluation du français en amont, pour permettre effectivement une facilité pour les entrevues, mais également d'évaluation de la capacité de l'individu avant son entrevue. Lors des entrevues, on peut jumeler effectivement un interprète, autant pour seconder l'entreprise que l'individu devant la caméra, qui quelquefois... ça peut être impressionnant d'avoir à faire une entrevue dans une seconde langue, ou une troisième langue, ou une quatrième langue, dans bien des cas. Donc, tout ça est mis en place, là, pour seconder autant l'individu que l'entreprise dans ce processus-là.

La même chose, si vous me permettez, la même chose que l'on fait lorsqu'on se déplace en région, la promotion des atouts et du continuum de services régional est extrêmement important pour nous. Donc, on le fait lorsqu'on se déplace en France ou en Belgique, lors des Journées Québec, mais on le fait également de façon virtuelle en tenant des activités d'information, des sessions d'information auxquelles on fait intervenir les intervenants régionaux pour leur permettre justement d'avoir une meilleure compréhension de ce qu'ils peuvent attendre lorsqu'ils vont arriver dans la région d'accueil.

Peux-tu compléter?

**Mme Chouinard (Marie-Josée) :** Oui. Bien, en fait, peut-être aussi mentionner que c'est vrai que le niveau de français exigé est en lien avec le besoin d'entreprise, et ce qu'on observe, en fait, c'est que le niveau de français est très élevé dans les postes de haut niveau, le niveau de français au niveau des professionnels, quelquefois, peut être exigé au niveau débutant, ce qui peut arriver. Donc, dans quelques cas, en fait, c'est très rapide que l'employeur doit, dès l'arrivée du candidat, s'investir au niveau de la francisation de ces gens, dans l'objectif, d'ailleurs, de pouvoir basculer vers le Programme d'expérience québécoise.

**Mme Weil :** Bien, c'est ça, j'allais vous amener là. De par votre expérience, donc, c'est des travailleurs temporaires qui arrivent à cause de leurs compétences, avec un certain français, dans certains cas, ou bien francophones, ou francophiles, ou avec un niveau suffisant pour le poste que la personne va occuper, donc, ensuite, rapidement, vous assurez... ou l'employeur est sensibilisé au fait qu'il devra assurer un parcours de francisation, c'est ça, pour l'amener...

Quelle est votre expérience par rapport à la réussite de l'accompagnement, des cours qui sont donnés? Vous faites un commentaire sur le programme, que les commissions scolaires, dans les régions, ne sont pas assez connaisseuses qu'il y a, hein, le programme de francisation donné par le ministère de l'Éducation. Pourriez-vous en parler mais aussi nous dire, de votre expérience, le taux de réussite, si on veut, que cette personne puisse en fait recevoir un certificat de sélection du Québec parce que son niveau de français est assez élevé à la fin de son parcours temporaire?

**Mme Lagacé (Line) :** Le regard qu'on va porter est vraiment un regard sur lequel nous avons la capacité, dans la région, d'avoir un regard sur ce qui se passe, par exemple, dans une ville-phare qui est, comme par exemple, la ville de Québec, mais aussi qui peut se passer en région limitrophe mais un peu plus éloignée aussi.

Notre vision des choses est que plus le candidat est à un niveau, par exemple, professionnel ou technique, plus il a peut-être de la difficulté, dans les délais impartis, à atteindre le niveau exigé par le PEQ, en réalité. Et, même si les efforts sont faits et qu'il a accès, comme par exemple dans la ville-phare, à des services, par exemple, des commissions scolaires pour le programme qui est normé par rapport à la francisation, le délai imparti fait en sorte que souvent il n'atteindra pas ce niveau. Il est quand même limité à quatre ans dans le processus. Donc, ça, c'est un défi majeur pour l'entreprise. Donc, ça, c'est le premier commentaire.

Plus on s'éloigne en région, plus on s'aperçoit que même le référencement au niveau des commissions scolaires... Plus on devient une particularité pour la commission scolaire, plus l'information, ou la disponibilité, ou l'accessibilité devient un petit peu plus floue, donc ça augmente, justement, la difficulté pour ces gens-là. Donc, souvent, au lieu de passer peut-être par les programmes normés, par une méconnaissance, par... ils vont passer par le privé, avec aussi l'assumption, mais dans un contexte où souvent on est encore dans une clientèle qui est soit technique soit professionnelle, avec un petit peu moins de temps et la difficulté d'atteindre le niveau, d'où la suggestion, pour justement les gens qui sont déjà intégrés ici, qui participent déjà activement à la vie économique, qui sont peut-être là depuis deux, trois, quatre ans, de pouvoir diminuer le taux pour que ces gens-là puissent continuer dans leurs efforts de francisation et pouvoir

bifurquer, bien sûr, sur la résidence permanente. Donc, c'est beaucoup la vision qu'on en a et les messages qui nous sont transférés par les entreprises dans ce cas-ci.

• (11 h 50) •

**Mme Weil** : Et, les entreprises, la personne est capable... De toute façon, pour l'entreprise, la personne satisfait entièrement aux besoins de l'entreprise, c'est juste que...

**Mme Lagacé (Line)** : Oui. Et c'est d'ailleurs là la crainte de l'entreprise, justement, de perdre cette ressource-là dans laquelle elle a investi depuis deux, ou trois, ou quatre ans, de le perdre parce qu'effectivement la personne ne peut pas bifurquer parce qu'elle n'atteint pas ce niveau-là.

Il faut comprendre que le niveau, lors de la mise en place, qui est un niveau, je dirais, plus intermédiaire débutant, à passer d'intermédiaire avancé... Ce qui augmente énormément la pression qui peut être faite sur ces gens-là, sur la capacité de maîtriser la langue française.

**Mme Weil** : Très bien. Donc, c'est depuis 2011 qu'on a ce problème-là, avant ça ils pouvaient... depuis la première réforme du gouvernement fédéral.

**Mme Lagacé (Line)** : Oui. Puis il faut comprendre que le PEQ est vraiment une valeur ajoutée qu'on reconnaît d'emblée et que l'entreprise reconnaît d'emblée.

**Mme Weil** : Ah! oui, oui, oui, absolument.

**Mme Lagacé (Line)** : Donc, c'est vraiment plus une difficulté pour certains employés de pouvoir bifurquer à cause du niveau de français, dans des cas bien particuliers.

**Mme Weil** : Avant ça, ils pouvaient renouveler puis continuer leur parcours.

**Mme Lagacé (Line)** : Oui.

**Mme Weil** : À la page 18, la reconnaissance des diplômes et l'accessibilité aux professions réglementées, parce qu'il reste peu de temps, puis je veux plus vous écouter que m'écouter, pourriez-vous m'expliquer un peu votre expérience et vos recommandations ici?

**Mme Lagacé (Line)** : Bon, c'est sûr qu'on reconnaît, là, depuis des années, les efforts qui sont faits pour mettre en place, accélérer les processus aussi de reconnaissance des acquis et des compétences, de travailler conjointement avec les ordres afin d'accélérer, de rendre accessible en amont aussi. Tout ça, pour nous, est dans la voie, justement... On aime toujours que les choses puissent avancer dans ce sens-là, c'est exactement la voie qu'on doit prendre également.

Ce qu'on retrouve, par exemple, c'est que l'employeur a également besoin d'être soutenu, dans ce processus-là d'autonomie, dans la compréhension de l'équivalence de diplôme, par exemple, de pouvoir avoir accès justement à de l'information un petit peu plus juste par rapport à l'équivalence. Bon, c'est énormément d'efforts, hein, le fait d'établir la reconnaissance de compétences, la reconnaissance d'acquis, c'est une évaluation qui doit être faite, donc demande temps et énergie. Il faut continuer les efforts dans ce sens-là et de voir... Et les messages qu'on reçoit de l'entreprise, c'est effectivement aussi dans cette voie-là.

**Mme Weil** : Puis c'est intéressant. Juste vous dire que, pour le délai de traitement, là, pour l'obtention de l'évaluation comparative, on a réduit le délai de 120 jours à 35 jours, c'est déjà ça.

Donc, l'idée, là, ici, c'est vraiment intéressant, parce qu'il y a des systèmes qui, si la personne, avant de vouloir être admise dans un pays, n'a pas la reconnaissance totale de ses compétences, ses acquis, la personne ne rentre pas, et c'est vraiment... Donc, c'est une option, mais cette voie-là, c'est des gens qui rentrent de façon temporaire, qui sont déjà dans un domaine de formation qui intéresse le marché du Québec, d'emploi, donc, de la région, et là l'idée, c'est de jumeler cette personne avec la formation qui va faire en sorte qu'il va avoir la reconnaissance nécessaire parce qu'il aura un diplôme, une formation québécoise.

Plus on regarde ça, plus on voit à quel point le recrutement de candidats d'excellence qui viendraient avec un permis temporaire est important mais à quel point le quatre ans aussi devient difficile aussi, parce que c'est une course, hein, c'est une course contre l'horloge, hein, c'est ça.

**Mme Lagacé (Line)** : On a déjà eu une expérience de corecrutement, par le passé, qui s'est avérée porteuse également, donc une entreprise jumelée à une institution — c'était dans le cadre de Journées Québec — qui permettait justement de recruter un candidat mais de lui permettre de poursuivre certaines formations de mise à niveau, permettant une accélération, justement, de son processus de reconnaissances d'acquis, et ça, cette dynamique-là de jumeler ou de corecrutement a semblé, pour nous, un avenir porteur. Ça a été un petit peu abandonné, puis, pour l'instant, des initiatives de commissions scolaires ou d'institutions, on les cadre moins avec les Journées Québec, mais ce serait probablement une avenue à regarder de façon un petit peu plus pointue.

**Le Président (M. Picard)** : Merci. Je cède maintenant la parole à M. le député de Bourget.

**M. Kotto :** Merci, M. le Président. Mme Chouinard, Mme Lagacé, M. Viel, soyez les bienvenus. Merci de contribuer à cet exercice de restauration d'une loi vieille de 53 ans, hein? C'est ça, hein? Non, moins que ça quand même. 48 ans, oui, c'est ça.

Et j'avais une question d'entrée de jeu, parce que je ne sais plus quel groupe passait ici et faisait la remarque à l'effet que la région de la Capitale-Nationale avait de la difficulté à attirer la diversité, appelons ça comme ça. Est-ce que vous avez, vous, une idée pour nous éclairer relativement à cette incapacité d'attraction de la diversité?

**Mme Lagacé (Line) :** Moi, je pense qu'il faut... Oui, on a sûrement des idées, surtout qu'on travaille très, très fort au niveau de l'attraction et de la promotion. Il faut comprendre que, dans la région, les efforts datent peut-être de 2008, par rapport à l'attraction, de façon plus intensive. Actuellement, on est passé environ d'une population immigrante d'autour de 4 % ou 3,8 %, environ, à environ 6 % actuellement, ce qui représente quand même très peu en fonction du poids économique que représente la région de la Capitale-Nationale sur l'ensemble de la province, donc on a énormément d'efforts encore à mettre et à déployer pour attirer les gens vers la région de la Capitale-Nationale.

L'enjeu ou le pari que nous avons fait est d'attirer les gens en fonction de l'emploi et de la disponibilité des opportunités de carrière, donc pas une promotion à tout vent sur l'ensemble de la beauté de notre région — et ça, je pourrais passer des heures à vous en vanter le mérite — mais davantage sur les opportunités de carrière. Donc, c'est une promotion, une attraction qui est beaucoup plus fine, beaucoup plus ciblée, donc nos efforts de prospection et de promotion sont beaucoup plus analysés en amont, mais ce qui permet une installation beaucoup plus porteuse et à plus long terme également. Et ça, bien, je pense que vous avez la progression qu'on a faite dans la région. Donc, petit pas va loin. Et donc on fait en sorte que... là, on essaie d'accélérer ce rythme-là et de faire en sorte que le mouvement qu'on a créé depuis 2008 s'accélère encore plus. Avec la loi qu'on met en place actuellement, pour nous, c'est exactement dans la lignée qu'on cherche à faire, c'est-à-dire une meilleure adéquation, une adéquation entre les besoins de main-d'oeuvre et l'attraction, la sélection de nos gens. Donc, c'est exactement dans la lignée qu'on recherche, et je pense que c'est là qu'il faut conserver les atouts qu'on a déjà mis en place, mais les accentuer pour l'avenir. Donc, ça passe par cette dimension-là.

**M. Kotto :** O.K. En somme, ce que j'entends, c'est, disons, la réalisation, dans un espace beaucoup plus large actuellement qu'une petite ville ou un petit quartier, du projet qui est, disons, mis de l'avant en ce moment, celui de la déclaration d'intérêt, parce que l'approche de la déclaration d'intérêt va justement cibler avec beaucoup de finesse l'adéquation entre les besoins de main-d'oeuvre et la sélection des immigrants.

Et, considérant, donc, la carence de cette diversité à Québec, cela m'amène... m'inspire une question : Pensez-vous que l'approche que nous sommes en phase d'adopter, celle de la déclaration d'intérêt, appliquée au Québec d'un bout à l'autre, si je vous entends bien, ne pourrait pas entraîner, disons, une carence de la diversité sur l'ensemble du territoire à un moment donné? Parce que le système dans lequel on vit en ce moment, c'est le système qui consiste, je résume, à servir le premier arrivé, sans considérer spécifiquement ses qualités en lien avec le marché du travail comme tel.

**Mme Lagacé (Line) :** Le processus de déclaration d'intérêt va plutôt... va venir appuyer, dans le fond, les objectifs des régions. Plus l'analyse des besoins de main-d'oeuvre va se rattacher, et qu'on sera en mesure d'avoir un portrait régional fin des besoins régionaux, et qu'on mettra ça en application au niveau de la sélection des candidats, plus ça va répondre adéquatement aux besoins des régions et plus ces besoins-là vont être comblés par la diversité, donc, d'être capable d'aller chercher un bassin potentiel plus large. Et ça, pour nous, c'est extrêmement en lien avec ce qu'on fait actuellement.

**M. Kotto :** Oui, mais c'est ça. On ne se contredit pas, on dit la même chose.

**Mme Lagacé (Line) :** Non, tout à fait.

**M. Kotto :** Vous êtes un laboratoire vivant de l'approche que nous sommes en train de discuter ici.

**Mme Lagacé (Line) :** Oui, je pense que oui. Oui, tout à fait.

• (12 heures) •

**M. Kotto :** Non, mais c'est ça, c'est exactement ça. Mais ma crainte, c'est ça, ma crainte est à l'effet qu'en ciblant avec autant de finesse l'immigration en lien avec les besoins en main-d'oeuvre au Québec en général on n'en arrive pas à la situation à laquelle vous vous trouvez aujourd'hui, c'est-à-dire — on en parlait avec la ministre, d'ailleurs — vous passez d'une catégorie de personnes qui peut-être ont été diplômées en philosophie mais qui sont exclues parce que ne rentrant pas dans la case des besoins réels du marché, mais qui cependant pourraient, considérant leur niveau d'études, s'adapter, ou suivre, ou s'orienter ailleurs pour finalement postuler, un an ou deux ans plus tard, à un poste qui est en demande.

**Mme Lagacé (Line) :** Notre vision à nous est vraiment une vision davantage économique, donc c'est sûr qu'autant la déclaration d'intérêt et la volonté de pouvoir faire une plus grande adéquation correspond à 100 % aux objectifs de notre organisation.

De manière plus générale, donc, vous parlez du volet plus de société, donc l'ouverture sur la diversité et d'avoir dans cette diversité-là des avenues différentes et non pas seulement celles axées... Nous sommes aussi en accord avec cette vision-là. Les autres énergies, c'est-à-dire l'attraction d'étudiants étrangers, par exemple, le fait de pouvoir faire en sorte que l'attraction n'est pas strictement économique, ce qui est notre cheval de bataille, mais être beaucoup plus large que ça va, je crois, aussi amener cette diversité économique, diversité culturelle qui permet d'avoir dans ce bassin-là des

origines ou des profils qui seraient différents et qui ne seraient pas nécessairement rattachés aux besoins de main-d'oeuvre analysés ou identifiés de façon économique.

Mais, pour nous, comme organisation, c'est sûr que c'est notre cheval de bataille, et, pour nous, ça répond adéquatement, bien sûr, aux objectifs que nous en avons, du volet économique. Non, mais je comprends que le volet est beaucoup plus large dans votre question et dans la volonté de la société en général.

**M. Viel (Carl) :** Je me permettrais de rajouter juste un exemple. On a vu hier dans les journaux une activité qui a eu lieu à Québec, où on a invité... dans les journaux il y a eu plein de photos, il y a une ouverture qui a été faite aux nouveaux immigrants qui sont arrivés à Québec, là, les réfugiés, etc., en lien avec le Carnaval. Ça fait que je pense que ça vient démontrer une ouverture de la région à voir qu'est-ce qui peut être fait, je ne sais pas si vous avez vu les photos dans les journaux hier, mais la volonté, que ce soit de la ville de Québec, d'organiser à tous les ans une activité pour l'accueil des nouveaux, l'ouverture.

Et l'autre élément, moi qui est de retour à Québec depuis quelques années, mais on a aussi la remarque, on voit que... on l'a dit par les chiffres, il y a une augmentation, et l'ouverture de cette diversité-là, elle est beaucoup plus omniprésente aujourd'hui qu'il y a x années dans la région. Je pense qu'il y a une volonté globale, on l'a vu avec le geste qui a été posé par le Carnaval et la ville hier, là, de faire cette activité... ou avant-hier, pardon, de faire cette activité-là, démontre l'ouverture des gens à ce niveau-là.

Et il faut aussi se rappeler que, lorsqu'on a à attirer des gens, bien il faut aussi... je vais dire ça comme ça, mais, dans la promotion qu'on fait, on doit aussi leur rappeler qu'il y a quelques mois dans l'année qui sont un petit peu moins chauds, qu'il y a de la neige. Donc, il faut être conscient, il faut dire aux gens à quoi ils vont s'attendre ici, alors de voir justement les gens qui profitent de l'hiver est un bel exemple aussi.

**M. Kotto :** Je souris parce que ce que vous venez de dire m'avait également été conseillé quand... Ce n'était pas évident, ce qui fait que pendant...

**Une voix :** ...

**M. Kotto :** Oui. Pendant six ans, j'avais hésité. À la veille de l'hiver, je repartais avant que ça tombe.

**Le Président (M. Picard) :** Il vous reste une minute.

**M. Kotto :** Voilà, une minute, juste pour vous dire que j'étais très ouvert et attentif à l'enjeu de la francisation des travailleurs étrangers temporaires et des difficultés, et les suggestions que vous faites ont du sens, mais maintenant il va falloir trouver, nous, une avenue qui nous permette toujours... Pour justifier les raisons pour lesquelles Québec a, comment dire, juridiction partagée avec le fédéral sur la question de l'immigration, quand on a été chercher ces pouvoirs à Ottawa, c'était justement pour renforcer le filet linguistique français au Québec. Merci.

**M. Viel (Carl) :** Merci à vous.

**Le Président (M. Picard) :** Merci. Je cède maintenant la parole à Mme la députée de Montarville.

**Mme Roy (Montarville) :** Merci beaucoup, M. le Président. Mesdames monsieur, merci. Merci pour votre mémoire, que je lis.

D'abord, je veux vous féliciter, réussir à attirer, en 2015, 177 travailleurs spécialisés dans les secteurs des technologies de l'information, du divertissement interactif, du manufacturier, de l'hôtellerie, de la restauration et du secteur des finances et des assurances. On sait que c'est que c'est des bons salaires, c'est des bons emplois. Et, dans cette foulée, ce qui est intéressant, quand on va chercher les travailleurs, on va aussi chercher le conjoint, la conjointe, les enfants. Donc, vous nous dites : «Ces initiatives auront permis d'attirer près de 450 nouveaux arrivants», au total, et là on parlait de 2015. Donc, pour les efforts qui sont faits par Québec International dans la capitale, chapeau, parce que c'est du monde actif, c'est du monde productif, et on bénéficie de leur présence. Et on peut, justement, vivre ensemble, et ces gens-là s'intègrent.

Je vous amène à la page 8 de votre mémoire et je vais poursuivre avec la francisation. Il y a plusieurs choses intéressantes dans votre mémoire. À la page 8, vous nous dites — et je suis tout à fait d'accord avec vous : «Le questionnement sur le français est aussi une problématique qui est vécue autrement dans les régions de la Capitale-Nationale et de Chaudière-Appalaches. Ici, l'apprentissage du français n'est pas une option, mais [bien] une nécessité pour l'intégration.» C'est vrai. C'est vrai ici puis c'est vrai dans toutes les belles villes du Québec qui sont vraiment, vraiment francophones. Je suis tout à fait d'accord avec vous, c'est une nécessité à l'intégration.

Cependant, quand on s'en va du côté du travailleur temporaire, vous nous dites, à la page 16, que vous souhaiteriez que, là, dans le cas du travailleur temporaire, les exigences de la langue française soient diminuées, revues à la baisse. J'aimerais que vous me disiez pourquoi puis les solutions que vous apporteriez ça, compte tenu du fait que, pour moi, il y a contradiction dans la mesure où, si le français, pour être ici, c'est une nécessité à l'intégration, bien ce serait un frein à l'intégration que de demander que ces travailleurs temporaires là, bien, ils connaissent moins le français que les autres. Alors, pourquoi? Puis comment faire pour y remédier?

**Mme Lagacé (Line) :** Bien, on l'a un petit peu abordé tout à l'heure, donc, le fait, dans le fond, qu'un employeur puisse recruter un individu, que le niveau de français dont il exige soit peut-être de niveau, au départ, débutant,

intermédiaire débutant, par exemple, cet individu-là puisse intégrer son poste et puisse travailler de façon adéquate comme travailleur temporaire pendant un an, deux ans, trois ans.

Quand on parle, justement, de diminuer le seuil de français, c'est lorsqu'on désirerait que cet individu-là puisse bifurquer vers la résidence permanente par le biais du programme expérience Québec, où, là, à l'intérieur du programme, on exige un niveau de français beaucoup plus élevé qui est de niveau intermédiaire avancé. C'est là où ça demeure... où ça devient un frein, parce que l'employeur se retrouve très rapidement à seconder son employé pour un an, deux ans, trois ans dans sa francisation, mais il faut comprendre que quelquefois c'est un employé soit de niveau technique ou professionnel qui n'est pas d'office, en termes de capacités langagières ou même d'apprentissage, quelqu'un qui va être en mesure d'accélérer ce processus-là. Donc, ça se peut qu'après un an, deux ans, trois ans cette personne-là n'aie pas atteint le niveau, mais il fonctionne bien dans l'organisation, puis l'employeur, il veut le garder, il veut s'assurer que cet individu-là dans lequel il croit, dans lequel... Cet individu-là participe à sa croissance économique, à son positionnement comme entreprise, il veut le garder, mais malheureusement les délais font en sorte, parce que, là, on a maximum de quatre ans... font en sorte qu'il ne peut pas atteindre le niveau espéré.

Ce qu'on dit, c'est : On devrait, pour ces cas-là, diminuer le niveau de... seuil de français, parce que c'est quelqu'un qui est intégré, qui fonctionne, qui continue son apprentissage, mais c'est un peu plus difficile, c'est un peu plus... Peut-être qu'il est dans une situation où à la maison, par exemple, sa conjointe ne parle pas français, avec les enfants ça demeure, par exemple, l'espagnol qui est la langue dans son milieu, puis que ce n'est que lors de ses cours de francisation puis au travail qu'il réussit un petit peu à atteindre... à augmenter ces choses. Ça fait que ce n'est pas des gens qui ne veulent pas apprendre. C'est des gens qui sont en processus, mais qui, pour atteindre le niveau exigé, qui est beaucoup plus élevé que lors de la mise en place du PEQ en 2011, c'est difficile. Ça fait que ça devient un enjeu majeur.

Ça fait qu'on ne parle pas de diminuer le seuil de français exigé pour que la personne puisse venir ici. Même l'employeur, souvent, va exiger un niveau de français pour pouvoir l'embaucher, parce que, pour lui, puis c'est là où il n'y a pas de contraire dans ce qu'on a mentionné, c'est que l'employeur, il l'a analysé, puis il est souvent exigeant dans son niveau de français lorsqu'il embauche, mais... Le niveau de français intermédiaire débutant est probablement suffisant pour la vie en communauté, dans son milieu d'affaires. Il pousse son employé à faire de la francisation, mais c'est difficile pour son employé d'atteindre... Et c'est là qu'on dit que c'est peut-être trop exigeant, dans le PEQ, d'avoir le niveau intermédiaire avancé. On pourrait-u diminuer, à la limite, à un niveau intermédiaire pour permettre justement plus facilement que cet individu-là puisse passer et que l'employeur ne perde pas l'employé dans lequel il croit depuis deux ans, trois ans, quatre ans? Donc, c'est ça.

**Mme Roy (Montarville) :** Je vous remercie pour les précisions. Merci beaucoup.

**Le Président (M. Picard) :** Merci. Donc, Mme Lagacé, Mme Chouinard et M. Viel, je vous remercie pour vos propos aux travaux de la commission.

Et je suspends les travaux jusqu'à 13 heures, où la commission se réunira en séance de travail.

*(Fin de la séance à 12 h 10)*