

CONSULTATION GÉNÉRALE ET AUDITIONS PUBLIQUES
SUR LE CAHIER DE CONSULTATIONS INTITULÉ
« LA PLANIFICATION DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC
POUR LA PÉRIODE 2020-2022 »

Mémoire présenté à la
Commission des relations avec les citoyens

Par la
Commission des partenaires du marché du travail

Mise à jour : 26 juillet 2019

MÉMOIRE DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL SUR LA CONSULTATION PUBLIQUE CONCERNANT LA PLANIFICATION DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC POUR LA PÉRIODE DE 2020-2022

INTRODUCTION

Ce mémoire présente les observations et l'analyse de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) dans le cadre de la consultation publique concernant la planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022.

LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La CPMT a été créée en juin 1997 en vertu de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail*. Elle a vu le jour dans la foulée du rapatriement des mesures actives d'emploi du gouvernement fédéral par le gouvernement du Québec.

C'est une instance nationale de concertation qui :

- réunit des représentantes et représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, des milieux de l'enseignement et des organismes communautaires. Les ministères et organismes gouvernementaux qui sont les plus concernés par ces questions sont également membres de la CPMT. Au total, la CPMT compte 26 membres. (voir la liste des membres à l'annexe 1);
- assure l'interface entre l'État québécois et les organisations partenariales directement touchées par les défis du marché du travail et de l'emploi.

La CPMT a pour fonction de participer à l'élaboration des politiques, des orientations stratégiques et des mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Elle contribue à l'augmentation de la productivité de la main-d'œuvre et des entreprises ainsi qu'à l'augmentation du taux d'emploi en :

- conseillant le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- contribuant à définir les orientations d'Emploi-Québec;
- définissant les modalités d'application, dont les programmes découlant de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et;
- développant différents outils de développement et de reconnaissance des compétences.

De par ses décisions et recommandations, elle joue un rôle important dans les orientations qui guident les investissements en emploi issus des Fonds de développement du marché du travail (FDMT) (1,08 G\$ en 2017-2018¹) et du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) (totalisent 55,9 M\$ en dépenses de programmes en 2018-2019).

Depuis 2016, la CPMT a également pour fonction de formuler des recommandations aux ministères qui y sont représentés en vue de répondre aux besoins du marché du travail.

La CPMT est encadrée par deux lois² : la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail* et la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*³.

UN IMPOSANT RÉSEAU DE PARTENAIRES : UN ALLIÉ POUR IDENTIFIER ET RÉSOUDRE LES ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La CPMT s'appuie aussi sur un **réseau diversifié réparti sur tout le territoire du Québec**. Il est composé de **17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail**, de **29 comités sectoriels de main-d'œuvre**, de **7 comités consultatifs** représentant des groupes de personnes faisant face à des obstacles importants liés à l'emploi et du **Conseil emploi métropole** (voir le portrait de ce réseau à l'annexe 2).

La CPMT :

- **regroupe donc au total plus de 1 000 personnes issues notamment du monde syndical, patronal, du communautaire et de l'éducation qui sont directement en lien avec le terrain. Ce vaste réseau alimente les réflexions, les priorités et les recommandations de la CPMT;**
- **est donc un partenaire incontournable pour avoir le pouls des préoccupations des acteurs économiques sur le terrain et pour proposer des solutions consensuelles en faveur de la santé du marché du travail.**

¹ Tiré du Rapport annuel de gestion 2017-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

² Elle est également encadrée par l'Entente de partenariat entre la CPMT et le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

³ Cette loi oblige les entreprises ayant une masse salariale de 2 M\$ ou plus à investir au moins 1 % de ce montant à la formation des employés ou à verser la différence entre la somme investie en formation et le 1 % au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

1. CE QUE L'ON SAIT DU MARCHÉ DU TRAVAIL À MOYEN ET LONG TERME

Le Québec vit actuellement une situation inédite qui bouleverse le marché du travail : l'amélioration des indicateurs de l'état du marché du travail est attribuable, d'une part, à la croissance économique et, d'autre part, à la tendance de la baisse de la taille de la population des 15 à 64 ans, cela entraîne un phénomène de rareté de main-d'œuvre qui crée et continuera de créer, des difficultés de recrutement pour les employeurs.

Le Québec dispose de plusieurs leviers pour tirer son épingle du jeu dont :

1. l'accélération de l'intégration des nouvelles technologies et l'automatisation;
2. l'intégration des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail, dont les personnes immigrantes et les personnes handicapées;
3. le développement des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future;

La tendance à la baisse de la taille de la population des 15 à 64 ans, qui se poursuivra jusqu'en 2030⁴, et aura des effets à long terme :

Parmi eux :

- 1,4 million d'emplois seront à pourvoir entre 2017 et 2026, dont plus de 80 % résulteront de la demande de remplacement générée surtout par les départs à la retraite.
- La nouvelle offre de main-d'œuvre proviendra :
 - des jeunes actuellement aux études (54 %);
 - de la future population immigrante (22 %)⁵;
 - de la hausse du taux d'activité des personnes âgées de 15 à 64 ans (12 %);
 - des personnes de 65 ans ou plus qui resteront plus longtemps sur le marché du travail (7 %);
 - des personnes en chômage qui intégreront le marché du travail, dont les personnes immigrantes et les personnes handicapées (4 %).⁶
- À moyen terme, soit pour la période allant jusqu'à 2021, la grande majorité des professions, soit 387 sur 500 professions, seront en équilibre et offriront ainsi de bonnes perspectives d'emploi aux personnes à la recherche d'un emploi. Il est à noter que le nombre de professions en équilibre varie en fonction des régions.

⁴ Selon le plus récent scénario démographique de base de l'Institut de la statistique du Québec (juillet 2019).

⁵ Le modèle tenait compte d'un volume d'environ 50 000 personnes immigrantes admises au Québec par année.

⁶ Emploi-Québec (2019). « [État d'équilibre du marché du travail – Diagnostics pour 500 professions](#) ». Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail, 61 p.

- 25 professions seront en déficit de main-d'œuvre au Québec sur la période allant jusqu'en 2021, offrant ainsi d'excellentes perspectives d'emploi;
 - Le nombre de professions en déficit varie d'une région à l'autre, par exemple la région de Montréal en comptera 13 et celle de la Chaudière-Appalaches en comptera 58. En somme, 9 régions sur 16 montrent un nombre de professions en déficit supérieur qu'au Québec.
- L'évolution technologique accélérée nécessitera un ajustement des compétences de la main-d'œuvre, notamment les compétences en littératie et en numératie numérique.

2. CE QUE L'ON SAIT DU MARCHÉ DU TRAVAIL À COURT TERME

- La qualité de l'emploi est au rendez-vous entre juin 2018 et juin 2019⁷
 - la croissance de l'emploi des secteurs privé et public;
 - La croissance de l'emploi bien rémunéré⁸;
 - La croissance des salaires;
 - Une amélioration de la situation des travailleurs étrangers temporaires.
- Le portrait des postes vacants change⁹
 - le nombre de postes vacants est estimé à plus de 114 000 au 1er trimestre de 2019;
 - les postes vacants de longue durée (depuis 90 jours ou plus) qui représentent 14,8 % de tous les postes vacants au 1er trimestre de 2019 ont connu une forte hausse (23,8 %) depuis un an;
 - près de 53 % des postes vacants demandent une faible scolarité (au plus un diplôme d'études secondaires).

3. CE QU'ON SAIT DES DÉFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN MATIÈRE D'IMMIGRATION

Les défis entourant l'immigration sont bien documentés.

Du point de vue des employeurs, il ressort que :

- il y a un manque d'adéquation ou d'arrimage entre les besoins du marché du travail québécois et les profils des personnes immigrantes sélectionnées par le Québec;
- le parcours d'embauche de travailleurs étrangers temporaires pouvant combler

⁷ Institut du Québec (juin 2019). « Indice de l'emploi » L'emploi au Québec : juin 2019.

⁸ Hausse de l'emploi dans les industries qui offrent un salaire moyen au-dessus du salaire québécois moyen.

⁹ Emploi-Québec (2019). Bulletin des postes vacants au Québec, premier trimestre de 2019.

rapidement des besoins pressants des employeurs, pour lesquels la main-d'œuvre locale n'est pas disponible, est lourd et complexe sur le plan administratif;

- la multiplicité des ressources et des programmes gouvernementaux, le manque de rayonnement et le manque de coordination peuvent nuire à une intégration réussie de la main-d'œuvre immigrante;
- l'offre de formation gouvernementale en francisation pose des défis d'adéquation en fonction des besoins liés aux emplois à pourvoir (français technique) et à la réalité du marché du travail;
- Il semble que le recrutement ou l'attrait de la main-d'œuvre immigrante en région est difficile, notamment en raison du profil des personnes sélectionnées (plus scolarisés et avec un parcours plus urbains) et de la capacité d'accueil;
- les pratiques d'embauche et les expériences en lien avec l'intégration de personnes immigrantes sont variables selon les milieux de travail. Les employeurs n'ont pas toujours les outils d'intégration nécessaires pour assurer une gestion de la diversité de leur main-d'œuvre;
- Le coût de recruter un travailleur à l'étranger est très important et les délais pour assurer son arrivée au Québec est trop long.

Du point de vue des immigrants :

- le taux de chômage des personnes immigrantes au Québec demeure plus élevé que celui des personnes nées au Canada, surtout pour celles arrivées récemment (5 ans ou moins). Quant au taux d'emploi, celui-ci est plus faible, encore une fois surtout pour les personnes immigrantes arrivées récemment. Pour ces deux indicateurs du marché du travail, l'écart par rapport aux natifs tend toutefois à se résorber avec le temps (soit plus de 5 ou 10 ans après leur arrivée au Québec);
- L'évaluation et la reconnaissance des diplômes, des compétences et de l'expérience acquise à l'étranger demeurent difficiles;¹⁰
- la surqualification est plus importante, car 47 % des personnes immigrantes au Québec occupent des emplois exigeant des qualifications inférieures à leur formation par rapport à 29 % pour la population née au Canada. Ce problème est encore plus manifeste chez les universitaires (59 % contre 36 %)¹¹;
- L'accès à des stages qualifiants et à une première expérience de travail au Québec est un défi;

¹⁰ Institut du Québec, « Plus diplômés, mais sans emploi » : Décembre 2016.

¹¹ Compilations d'Emploi-Québec à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

- Selon une synthèse¹² produite pour le compte de la CPMT relativement aux enjeux pour le grand Montréal en matière d'intégration des nouveaux arrivants, il y a cinq freins principaux :

Principaux freins à l'intégration économique des nouveaux arrivants*

Freins	Description
1. La maîtrise de la langue	Exigence du français (parlé et écrit) et, souvent, de l'anglais
2. La reconnaissance des diplômes	Reconnaissance de la scolarité et des diplômes issus à l'étranger
3. La reconnaissance de l' expérience professionnelle	Reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger
4. La faiblesse des réseaux	Difficulté à naviguer dans le marché informel de la recherche d'emploi (à l'extérieur de l'affichage officiel des postes)
5. Les freins subjectifs	Préjugés, stéréotypes, biais inconscients, racisme, ou tout autre facteur subjectif ayant un impact négatif

* Les freins ont davantage d'impact pour des sous-groupes de nouveaux arrivant, par exemple les personnes racisées et les femmes.

Source : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec, Commission des droits de la personne et de la jeunesse, IRIS, Statistiques Canada, IRIPI.

¹² IdéesFX, L'écosystème d'appui à l'intégration professionnelle des nouveaux arrivants dans le Grand Montréal, juillet 2019.

PLANIFICATION DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC POUR LA PÉRIODE 2020-2022

Cette section reflète la position de la CPMT et s'appuie sur l'intelligence collective du Groupe de travail sur la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, du Comité consultatif personnes immigrantes ainsi que du Conseil emploi métropole (CEM).

Les positions de la CPMT visent l'immigration économique et s'articulent autour des quatre orientations suivantes :

1. l'établissement de seuils d'immigration relativement aux besoins du marché du travail;
2. l'importance à accorder à la sélection, à l'intégration socioprofessionnelle et à la rétention des personnes immigrantes;
3. la nécessité de se doter d'indicateurs de mesures partagés;
4. la valeur ajoutée de la concertation.

UNE VISION PROSPECTIVE

Les besoins croissants du marché du travail en immigration économique forcent à préciser la vision gouvernementale qui guide la conversation autour de la planification pluriannuelle de l'immigration.

L'écosystème actuel qui permet d'inviter, sélectionner et favoriser l'intégration de professionnelles est complexe (voir tableau en annexe 3).

Les échanges avec les partenaires ont permis d'identifier certaines clés pour alimenter le regard évolutif des besoins prospectifs du marché du travail et de l'intégration socio-économique, dont les suivants :

- appuyer les politiques publiques (normes, services et programmes) sur un regard croisé et intégré du rôle des ministères et des organismes qui ont un impact sur le parcours des personnes immigrantes et des entreprises;
- valoriser le profil de la personne immigrante économique détenant des compétences essentielles et transférables afin de s'assurer de leur mobilité professionnelle sur le marché du travail;
- veiller à ce que la capacité d'accueil se traduise notamment par une plus grande flexibilité de la reconnaissance des compétences et des diplômes des personnes immigrantes;
- solidifier le choix mutuel entre la société d'accueil et la personne immigrante qui devrait reposer sur une compréhension commune des attentes respectives afin d'améliorer leur taux de fidélisation¹³.

¹³ Les régions du Québec ne réussissent pas à garder leurs immigrants face à la concurrence des autres provinces du Canada (source : Étude, mettre l'immigration au cœur d'une stratégie d'innovation au

ORIENTATION 1 : AUGMENTER PROGRESSIVEMENT LE NOMBRE DE PERSONNES IMMIGRANTES ADMISES AU COURS DE LA PÉRIODE POUR ATTEINDRE 49 500 À 52 500 PERSONNES EN 2022

Quantifier les volumes en lien avec la démographie

Certains postulats purement démographiques indiquent qu'il faudrait viser l'augmentation progressive du nombre de personnes immigrantes admises au Québec au cours des prochaines années, car :

- la croissance démographique au Québec est due principalement à l'accroissement migratoire. En 2017, le solde migratoire international correspondait à quelque 80 % de la croissance démographique du Québec¹⁴;
- le poids démographique du Québec dans le Canada a chuté de 27,4 % en 1975 à 22,5 % en 2018¹⁵;
- le Québec n'admet pas annuellement un nombre d'immigrants correspondant à son poids démographique au Canada¹⁶ (le Canada prévoit 350 000 admissions en 2021; le poids démographique du Québec de 22,5 % représenterait 77 787 admissions annuelles au Québec);
- l'immigration, vu sa structure par âge, contribue à ralentir le vieillissement de la population active et, dans une certaine mesure, à rajeunir la population en général¹⁷. Toutefois, il n'existe pas un nombre optimal d'immigrants que le Québec devrait accueillir chaque année qui viendrait compenser les incidences du vieillissement de la population¹⁸;
- il ne faut pas à court terme miser sur l'accroissement naturel de la population québécoise pour répondre à l'enjeu démographique puisque, depuis 2009, il est de moins en moins élevé chaque année.

Quantifier les volumes en fonction des besoins du marché du travail

Actuellement, Emploi-Québec et la CPMT ont estimé dans le scénario prévisionnel de l'évolution du marché du travail (*L'État d'équilibre sur le marché du travail*) un volume

Québec, Sylvain Giguère, OCDE). Le taux de présence au Québec des personnes immigrantes admises de 2008 à 2017 était de 73,7 % en janvier 2019 (source : MIDI).

¹⁴ Ce calcul a été fait à partir des données du MIDI sur l'évolution de la population du Québec et de son poids démographique.

¹⁵ Source : données du MIDI sur l'évolution de la population du Québec et de son poids démographique.

¹⁶ Selon l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et l'admission temporaire des aubains, le Québec peut admettre sur son territoire un nombre d'immigrants à la hauteur de son poids démographique au Canada.

¹⁷ Source : MIDI.

¹⁸ Institut du Québec, *Seuils d'immigration au Québec : analyse des incidences démographiques et économiques*, 2019, page 5.

d'environ 50 000 nouveaux immigrants par année au Québec qui devrait se traduire en quelque 20 000 à 30 000 qui devraient intégrer annuellement le marché du travail jusqu'en 2026. Or, il n'y a pas actuellement de méthode basée sur des données probantes pour estimer un volume d'immigrants optimal pour le Québec, par région et par profession.

La CPMT porte à l'attention de la Commission des relations avec les citoyens trois propositions d'améliorations :

1. Les données produites pour identifier les déséquilibres du marché du travail pourraient évoluer vers une identification quantitative des besoins permettant de cibler la part de personnes immigrantes requis pour répondre aux besoins du marché du travail nationaux et régionaux;
2. Les entreprises expriment davantage leurs besoins de main-d'œuvre en termes de compétences recherchées, et pas nécessairement en termes de professions ou de diplômes, ce qui devrait avoir de l'impact sur la planification des volumes d'immigration et la sélection;
3. Il importe de mieux mesurer la capacité d'accueil au niveau national et régional, et pour ce faire, il serait utile de se doter d'indicateurs de mesure partagés en matière d'immigration sous forme d'un tableau de bord.

Doter le Québec d'un tableau de bord en immigration

Afin de mieux quantifier les volumes d'immigration en fonction des besoins du marché du travail, nous devrions doter le Québec d'une vue partagée et évolutive d'indicateurs socio-économiques et des coefficients régionaux et plus précisément, concernant l'établissement des seuils d'immigration afin de capter la pleine mesure de la capacité d'accueil, d'intégration et de rétention des personnes immigrantes. L'identification de ces indicateurs devrait considérer, la démographie, la conjoncture économique, les besoins du marché du travail, l'intégration des immigrants en emploi et les délais du processus de sélection¹⁹.

La mise en collaboration des instances régionales dans le processus s'avère essentielle ainsi que l'ensemble des partenaires du marché du travail. Les indicateurs doivent pouvoir permettre à la fois de quantifier les besoins de main-d'œuvre, d'identifier les conditions gagnantes les plus propices à l'immigration et d'identifier les éléments à renforcer.

Il faut s'assurer également du partage de l'information sur les besoins quantitatifs et qualitatifs du marché du travail, par profession et par région, entre les ministères et les acteurs concernés. Assurer un maximum de transparence quant à cette information afin d'alimenter une discussion ouverte sur les professions et compétences en demande et prioritaires au Québec. Une telle clarté permettrait de mieux arrimer les profils des immigrants (permanents et temporaires) à sélectionner.

¹⁹ Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2010-2011, article 3.35

Par exemple, il est actuellement impossible de savoir, même de façon approximative, les besoins de main-d'œuvre quantitatifs pour les professions les plus en demande tant pour l'ensemble du Québec que par région administrative. Cette carence empêche les différentes parties prenantes de pleinement contribuer à améliorer la qualité et la précision de l'information sur le marché du travail. Le partage de ces données permettrait également de raffiner la compréhension des causes des déséquilibres et ainsi de mieux identifier les solutions adéquates (automatisation, immigration permanente, immigration temporaire, formation des jeunes, formation continue, etc.).

Voici à titre d'exemple, des indicateurs nationaux et régionaux pertinents ²⁰:

- Besoin quantitatif régionalisé en immigration;
- Taux d'emploi et de chômage des immigrants par rapport aux natifs par région;
- Taux d'emploi dans le domaine de compétences ou d'étude, 3 ans et 5 ans après l'arrivée;
- Taux de rétention des immigrants par région;
- Taux de francisation des immigrants par région;
- Indice de surqualification des immigrants par région;
- Nombre de dépôts d'offres validées et acceptées selon les types d'emploi, niveau de formation, etc. ;
- Mesure de la capacité de francisation;
- Etc.

De plus, certains facteurs de succès doivent être pris en compte et suivis tels que :

- les ressources en francisation per capita de personnes immigrantes (par région);
- les investissements en francisation (par région);
- La performance et la satisfaction des services de francisation;
- les ressources en immigration (accueil, soutien, etc.) per capita de personnes immigrantes;
- les investissements en ressources pour personnes immigrantes (accueil, soutien, etc.);
- le taux d'inoccupation du logement;
- l'état des lieux concernant le transport collectif;
- l'état des lieux concernant la reconnaissance des acquis et des compétences;
- Etc.

²⁰ En s'inspirant des travaux de l'OCDE, https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/trouver-ses-marques-2018_9789264309234-fr#page29

La CPMT est d'accord avec une augmentation progressive du nombre de personnes, mais n'a pas statué sur un nombre spécifique. Toutefois, selon certains postulats démographiques la fourchette proposée de 49 500 à 52 500 en 2022 semble un minimum à atteindre; la tendance au sein de la CPMT étant une progression pouvant aller jusqu'à 60 000 personnes. Enfin, il est soumis à la réflexion :

1. de doter le Québec d'une vue partagée et évolutive d'indicateurs socio-économiques et de coefficients régionaux pour mieux planifier les volumes d'immigration et pour poursuivre l'évolution de sa capacité d'accueil et d'intégration;
2. que le gouvernement envisage la production de « données ouvertes » concernant le marché du travail et l'immigration pour alimenter l'intelligence collective du Québec dans la prise de décision et dans l'évaluation des risques concernant l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes.

ORIENTATION 2 : ATTEINDRE, EN FIN DE PÉRIODE, UNE PROPORTION DE PERSONNES ADMISES DANS LA CATÉGORIE DE L'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE DE L'ORDRE DE 65 %

La CPMT soutient la proposition que la proportion de personnes admises dans la catégorie de l'immigration économique en 2022 atteigne 65 %, voire même qu'elle pourrait être supérieure, puisque le Québec peut choisir les immigrants économiques en fonction des besoins du marché du travail. De 2009 à 2014, la part de l'immigration économique était supérieure à 65 % (variant entre 72 % et 67 %, selon les années). Cependant, depuis 2015, cette part a toujours été en deçà de ce nombre, voire sous les 60 % depuis 2017.

La CPMT appuie la proposition que la part de l'immigration économique soit établie à 65 % en 2022, mais que celle-ci soit le minimum visé.

ORIENTATION 3 : FAVORISER LA SÉLECTION PERMANENTE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS ET DE RESSORTISSANTS ÉTRANGERS DIPLÔMÉS DU QUÉBEC RÉPONDANT AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET RÉSIDANT TEMPORAIREMENT SUR LE TERRITOIRE

Cette orientation semble viser le Programme de l'expérience québécoise (PEQ). Puisque le fait d'avoir acquis de l'expérience de travail au Québec, en plus d'être déjà en emploi, ou de détenir un diplôme québécois reconnu par les employeurs sont des facteurs très favorables à une intégration réussie sur le marché du travail, il est possible de supposer que le taux d'intégration des candidats sélectionnés en vertu de ce programme doit être très élevé par rapport aux autres programmes d'immigration économique, en l'occurrence

le Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) qui s'adresse à la même clientèle que le PEQ (soit des ressortissants étrangers travailleurs qualifiés).

Toutefois, il y a peu d'études longitudinales de disponibles sur l'intégration des immigrants sélectionnés en vertu du PEQ. Afin d'évaluer l'impact du PEQ comme programme d'immigration porteur, il serait pertinent de produire une étude sur l'intégration des personnes immigrantes issues de ce programme et de les comparer avec d'autres programmes notamment le PRTQ. Les parcours personnalisés indiqués dans la *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* (issue du projet de Loi 9) permettront aussi de mieux évaluer les retombés du PEQ.

La CPMT appuie la proposition de favoriser le PEQ, mais propose que des études longitudinales sur les immigrants travailleurs qualifiés sélectionnés en vertu de ce programme soient produites afin de mesurer son impact et de permettre son actualisation en fonction des besoins du Québec.

ORIENTATION 4 : ARRIMER LA SÉLECTION AUX BESOINS À COURT TERME DU MARCHÉ DU TRAVAIL, EN SÉLECTIONNANT DES REQUÉRANTS PRINCIPAUX TRAVAILLEURS QUALIFIÉS AYANT UNE FORMATION EN DEMANDE OU UNE OFFRE D'EMPLOI VALIDÉE

Cette orientation semble viser le PRTQ. Celui-ci s'adresse principalement aux ressortissants étrangers qui se trouvent à l'étranger et qui ne sont pour la plupart jamais venus au Québec. Le facteur « Offre d'emploi validée » de la grille de sélection des travailleurs qualifiés du PRTQ, qui est un indicateur probant de la réponse de ce programme aux besoins à court terme du marché du travail, devrait être valorisé. Toutefois, il appert historiquement que très peu de candidats sont détenteurs d'une telle offre lorsqu'ils posent leur candidature au PRTQ.

Actuellement, les délais inhérents au processus d'immigration font que le PRTQ n'est pas en mesure de sélectionner des immigrants travailleurs qui pourront répondre aux besoins à court terme du marché du travail. À cet égard, c'est plutôt le PEQ qui est en mesure de le faire puisqu'il s'adresse à certains travailleurs étrangers temporaires et étudiants étrangers diplômés du Québec qui sont déjà au Québec et qui ont amorcé leur processus d'intégration.

Comme le délai à partir de l'invitation dans le nouveau système de sélection ARRIMA jusqu'à l'émission du visa de résident par le gouvernement fédéral oscille entre 18 et 36 mois, il serait de mise de considérer le PRTQ comme pouvant répondre à des besoins à moyen terme sur le marché du travail d'où l'importance de la planification entourant ce programme en fonction des besoins à moyen terme et de la capacité d'accueil.

La CPMT appuie la proposition d'arrimer la sélection aux besoins à court terme du marché du travail par le biais du PRTQ. Toutefois, il est probable que les délais demeureront trop longs pour répondre à des besoins à court terme. Ainsi, il est suggéré de poursuivre les échanges avec le gouvernement fédéral afin de réduire les délais de traitements de la demande de résidence permanente et d'obtenir une plus grande flexibilité dans le programme des travailleurs étrangers temporaires.

ORIENTATION 5 : ACCÉLÉRER L'ARRIVÉE DES PERSONNES IMMIGRANTES DANS LA CATÉGORIE DE L'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE, POUR RÉPONDRE PLUS RAPIDEMENT AUX BESOINS DU QUÉBEC

Cette orientation vise le système de sélection ARRIMA et s'applique actuellement au PRTQ. La CPMT appuie la proposition de rendre une décision de sélection dans un délai maximal de six mois suivant la réception d'une demande de sélection permanente complète. L'amélioration des processus de traitements des demandes est nécessaire afin d'accélérer l'arrivée des personnes immigrantes au Québec. Puisque le marché du travail évolue rapidement et les besoins de compétences également, il est important d'être de plus en plus agile et réactif pour soutenir adéquatement les entreprises et les personnes immigrantes.

La CPMT appuie la proposition de réduire de six mois le traitement de la demande de sélection permanente, mais suggère de travailler avec le gouvernement fédéral pour diminuer les délais de traitement des demandes de résidence permanente.

ORIENTATION 6 : APPUYER LES EMPLOYEURS DE TOUTES LES RÉGIONS DU QUÉBEC DANS LEURS DÉMARCHES DE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES, AFIN D'EN AUGMENTER LE NOMBRE, DE DIMINUER LES DÉLAIS AVANT LEUR ARRIVÉE ET DE FACILITER LES DÉMARCHES POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE À COURT TERME

Favoriser le recrutement de travailleurs temporaires en région en associant les entreprises via une offre d'emploi validé à la démarche semble être une stratégie gagnante. Il est important également de préciser les besoins en termes de profil de candidature souhaité afin de pouvoir donner l'heure juste aux immigrants pour augmenter les chances de succès d'une immigration réussie. Le rôle également de la capacité d'accueil de la région est primordial.

À cet effet, il est crucial de construire l'offre intégrée en tenant compte des besoins des entreprises et de la main-d'œuvre potentielle. À titre d'exemple :

1. Un regard sur le grand Montréal révèle qu'environ 200 organisations institutionnelles, communautaires et autres sont des joueurs de l'écosystème.
2. Le travail d'accueil et d'appui à l'intégration professionnelle des immigrants est largement fait par des OBNL (voir tableau en annexe 4).

Il est important pour assurer la cohérence dans l'exécution de s'inspirer des pratiques inspirantes, dont celle effectuée dans le secteur de l'agriculture (voir annexe 5).

La CPMT appuie la proposition de développer une offre intégrée de services aux entreprises pour accompagner les entreprises dans leurs démarches. Il est proposé que ce service intégré s'appuie sur un parcours de services tenant en compte de la réalité vécue par les entreprises de même que celle des travailleurs étrangers temporaires.

ORIENTATION 7 : FAVORISER LA SÉLECTION DE PERSONNES IMMIGRANTES CONNAISSANT LES VALEURS DÉMOCRATIQUES ET LES VALEURS QUÉBÉCOISES EXPRIMÉES PAR LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC

La CPMT ne se prononce pas pour l'orientation 7 qui ne concerne pas l'immigration économique.

ORIENTATION 8 : VISER L'ADMISSION DE PERSONNES IMMIGRANTES ADULTES CONNAISSANT LE FRANÇAIS, EN ÉLARGISSANT L'ACCÈS AUX SERVICES GOUVERNEMENTAUX DE FRANCISATION

La francisation favorise la pleine participation des personnes immigrantes, à la vie collective dans toutes ses dimensions et dans toutes les régions du Québec. L'élargissement de l'accès aux services gouvernementaux de francisation permettra aux personnes immigrantes séjournant temporairement au Québec d'apprendre le français ou d'en approfondir leur connaissance.

Toutefois, il serait de mise de viser la simplicité et la complémentarité entre les ministères et organismes qui soutiennent la francisation. Il est important qu'une meilleure coordination des corridors de services entre les ministères et organismes incluant une offre de services en francisation adaptés aux parcours des immigrants et aux besoins des

entreprises soit implantée pour s'assurer de l'intégration socioprofessionnelle et de la rétention des personnes immigrantes.

L'élargissement de l'offre de services bonifiée et améliorée permettrait d'optimiser des nouvelles manières de faire, dont la réalisation de programmes pilotes en immigration que la CPMT a déjà proposés, soit la *création d'un nouveau volet pour les travailleurs étrangers temporaires qui ont un niveau de français moindre, mais qui sont en processus de francisation, avec l'accompagnement de l'entreprise qui doit être située à l'extérieur des régions administratives de Montréal et de Laval et avec une expérience de travail plus importante*. Ce programme pilote deviendrait une avenue intéressante pour offrir un élargissement des possibilités d'immigration permettant de répondre au besoin de main-d'œuvre à court terme des entreprises.

La CPMT appuie la proposition de favoriser l'élargissement de l'accès aux services gouvernementaux de francisation incluant une meilleure coordination des corridors de services entre les ministères et organismes. Cet élargissement devrait être construit à partir de parcours vécu par les personnes immigrantes et les entreprises. Elle est également ouverte à l'implantation de nouvelles approches en francisation.

ORIENTATION 9 : ENCOURAGER L'IMMIGRATION PERMANENTE DE PERSONNES JEUNES, AFIN DE RÉPONDRE AUX ENJEUX DÉMOGRAPHIQUES DU QUÉBEC

Il est important de continuer à encourager l'immigration permanente des jeunes afin d'amoinrir les effets du vieillissement de la population et de favoriser la régionalisation puisque cette main-d'œuvre est plus mobile.

La CPMT appuie l'orientation d'encourager l'immigration permanente des personnes jeunes. Il s'agit d'une approche qui pourrait favoriser la régionalisation de l'immigration.

ORIENTATION 10 : POURSUIVRE L'ENGAGEMENT HUMANITAIRE DU QUÉBEC PAR L'ACCUEIL DE PERSONNES RÉFUGIÉES ET D'AUTRES PERSONNES AYANT BESOIN D'UNE PROTECTION INTERNATIONALE

La CPMT ne se prononce pas pour l'orientation 10 qui ne concerne pas l'immigration économique.

CONCLUSION

La CPMT :

- est d'accord avec une augmentation progressive du nombre de personnes, mais n'a pas statué sur un nombre spécifique. Toutefois, selon certains postulats démographiques la fourchette proposée de 49 500 à 52 500 en 2022 semble un minimum à atteindre; la tendance au sein de la CPMT étant une progression pouvant aller jusqu'à 60 000 personnes. Enfin, il est soumis à la réflexion :
 1. de doter le Québec d'une vue partagée et évolutive d'indicateurs socio-économiques et de coefficients régionaux pour mieux planifier les volumes d'immigration et pour poursuivre l'évolution de sa capacité d'accueil et d'intégration;
 2. que le gouvernement envisage la production de « données ouvertes » concernant le marché du travail et l'immigration pour alimenter l'intelligence collective du Québec dans la prise de décision et dans l'évaluation des risques concernant l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes.
- appuie la proposition que la part de l'immigration économique soit établie à 65 % en 2022, mais que celle-ci soit le minimum visé;
- appuie la proposition de favoriser le PEQ, mais propose que des études longitudinales sur les immigrants travailleurs qualifiés sélectionnés en vertu de ce programme soient produites afin de mesurer son impact et de permettre son actualisation en fonction des besoins du Québec;
- appuie la proposition d'arrimer la sélection aux besoins à court terme du marché du travail par le biais du PRTQ. Toutefois, il est probable que les délais demeureront trop longs pour répondre à des besoins à court terme. Ainsi, il est suggéré de poursuivre les échanges avec le gouvernement fédéral afin de réduire les délais de traitements de la demande de résidence permanente et d'obtenir une plus grande flexibilité dans le programme des travailleurs étrangers temporaires;
- appuie la proposition de réduire de six mois le traitement de la demande de sélection permanente, mais suggère de travailler avec le gouvernement fédéral pour diminuer le plus possible les délais de traitement des demandes de résidence permanente;
- appuie la proposition de développer une offre intégrée de services aux entreprises pour accompagner les entreprises dans leurs démarches. Il est proposé que ce service intégré s'appuie sur un parcours de services tenant en compte de la réalité vécue par les entreprises de même que celle des travailleurs étrangers temporaires;
- appuie la proposition de favoriser l'élargissement de l'accès aux services gouvernementaux de francisation incluant une meilleure coordination des corridors de services entre les ministères et organismes. Cet élargissement devrait être

construit à partir de parcours vécu par les personnes immigrantes et les entreprises. Elle est également ouverte à l'implantation de nouvelles approches en francisation;

- appuie l'orientation d'encourager l'immigration permanente des personnes jeunes. Il s'agit d'une approche qui pourrait favoriser la régionalisation de l'immigration.

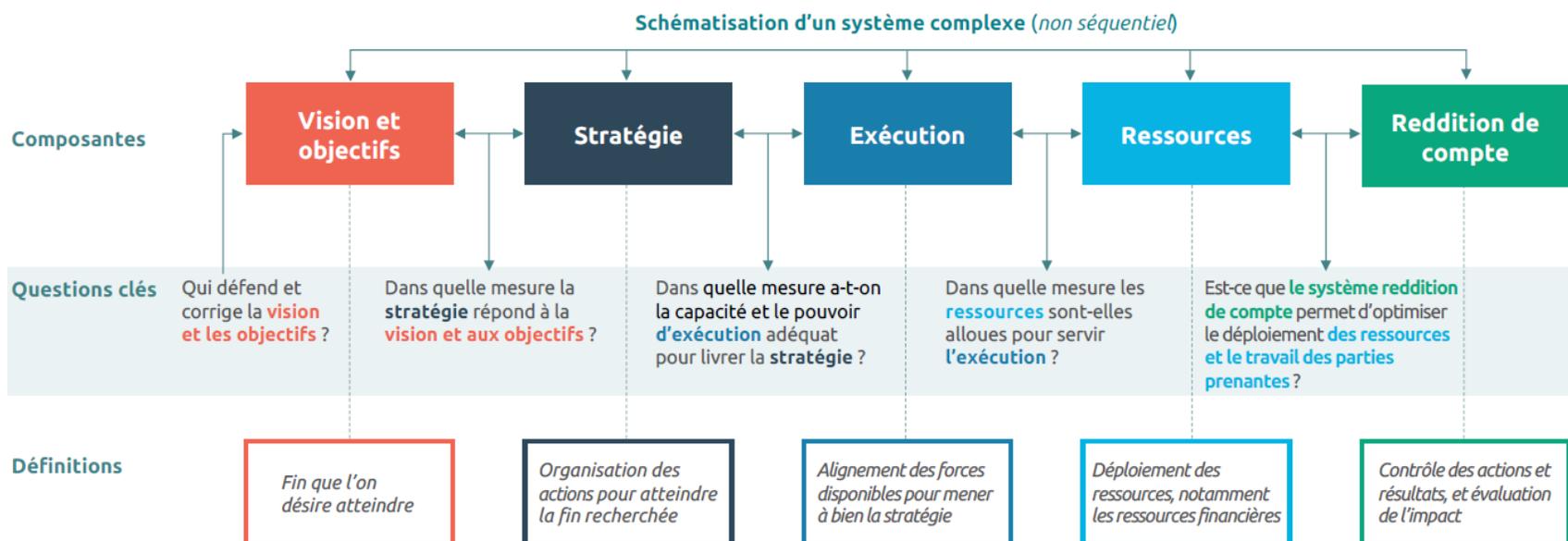
ANNEXE 1 : LISTE DES MEMBRES DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

ORGANISME	MEMBRE
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)	MURRAY, Audrey - Présidente
MAIN-D'ŒUVRE	
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	BOYER, Daniel - Président
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	ÉTHIER, Sonia - Présidente
Travailleurs et Travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)	COLLET, Anouk - Vice-présidente et directrice régionale
Union des producteurs agricoles du Québec (UPA)	DOYON, Paul - Deuxième vice-président général
Confédération des syndicats nationaux (CSN)	LORTIE, Jean - Secrétaire général
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	VACHON, Luc - Président
EMPLOYEURS	
Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (RJCCQ)	ROY, Maximilien - Président-directeur général
Conseil du Patronat du Québec (CPQ)	DORVAL, Yves-Thomas - Président
Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)	FORGET, Stéphane - Président-directeur général
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)	Nomination à venir
Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ)	PROULX, Véronique - Présidente
ENSEIGNEMENT	
Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ)	FORTIER, Alain - Président
Fédération des Cégeps (FC)	TREMBLAY, Bernard - Président-directeur général
Université du Québec (BCI)	JEAN, Johanne - Présidente
COMMUNAUTAIRE	
Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO)	GRAVEL, Richard - Directeur général
Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA)	MOON-DAHME, Sherolyn - Coprésidente
Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ)	ROY, Martine - Vice-présidente
MINISTÈRES ET ORGANISMES	
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES)	BERGERON, Simon - Sous-ministre adjoint
Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (MEI)	LIMOGES, Mario - Sous-ministre adjoint
Ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire (MAMOT)	LECOURS, Manon - Sous-ministre adjointe
Commission de la construction du Québec (CCQ)	BÉLAIR, Jonathan – directeur; direction de la formation professionnelle
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES)	LEPAGE, Anne-Marie - Sous-ministre adjointe
Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI)	LAJOIE, Geneviève - Sous-ministre adjointe
MTESS-EQ	
Bureau de la sous-ministre (BSM)	PELLETIER, Brigitte - Sous-ministre
Bureau du sous-ministre associé d'Emploi-Québec (BSMA)	TREMBLAY, Roger - Sous-ministre associé et secrétaire général de la CPMT

ANNEXE 2 : PORTRAIT DE LA GRANDE CONCERTATION DE LA CPMT



ANNEXE 3 : POUR ANALYSER UN SYSTÈME COMPLEXE, ON PEUT LE SCHÉMATISER EN 5 GRANDES COMPOSANTES DONT L'ALIGNEMENT DÉTERMINE SON EFFICACITÉ

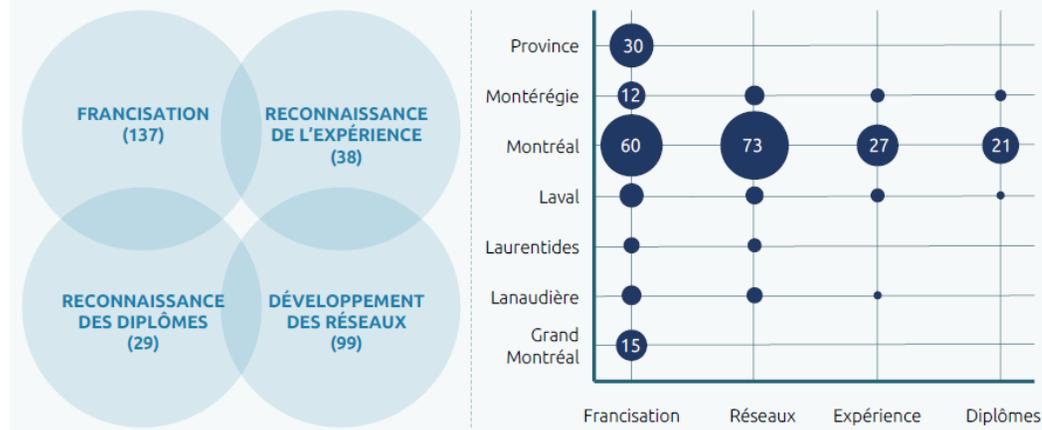


Source : Harvard Business Review; Recherche documentaire

ANNEXE 4 : L'EXÉCUTION, C'EST-À-DIRE LE TRAVAIL TERRAIN EN APPUI À L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES IMMIGRANTS, EST LARGEMENT FAIT PAR DES OBNL



Nombre et répartition géographique des organisations OBNL dans le Grand Montréal (non exclusif)

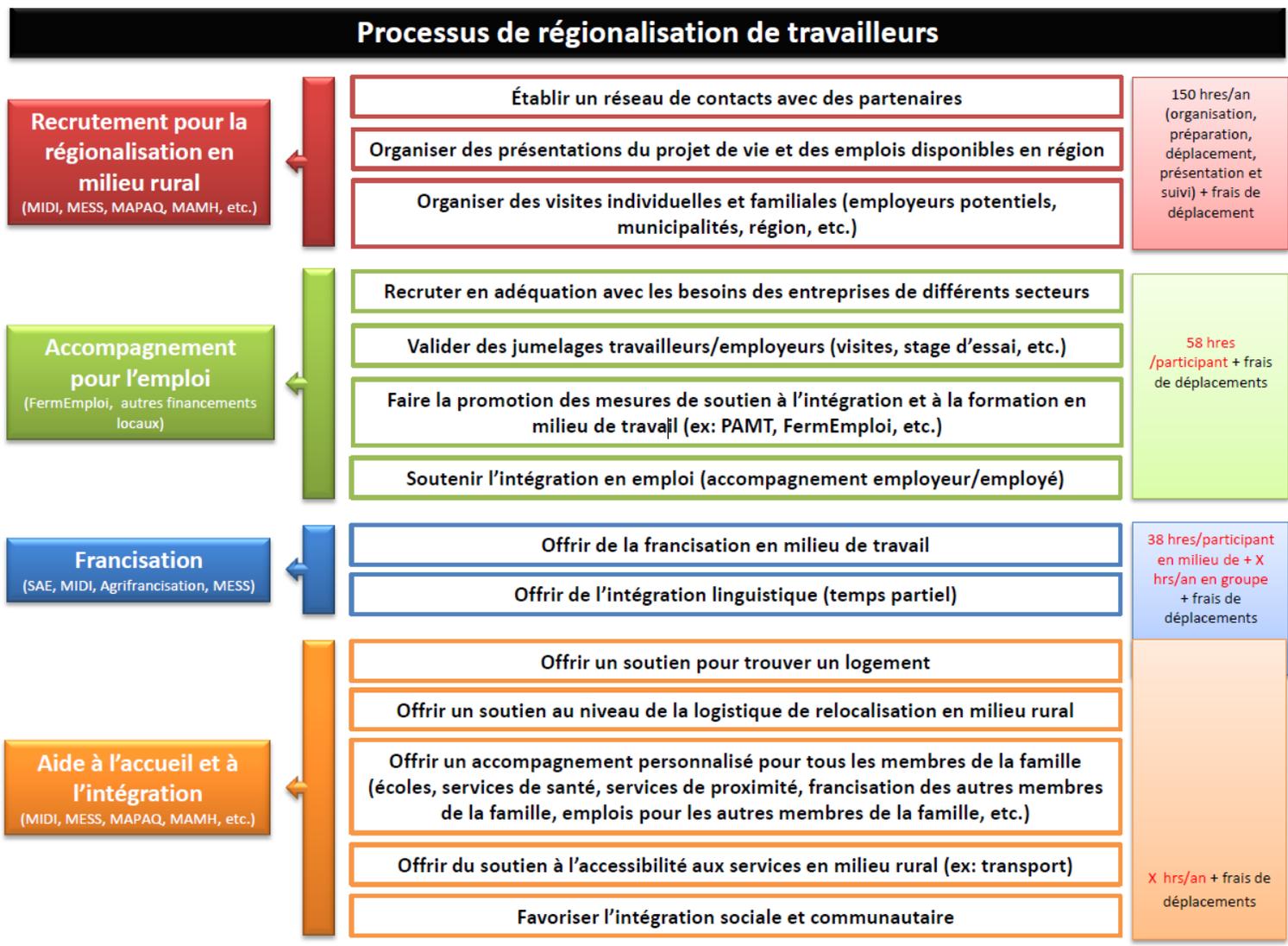


Source : IRIPI; Réseau québécois de l'action communautaire autonome; Recherche documentaire

Faits saillants

- Il y a, dans le Grand Montréal, **108 organismes communautaires et entreprises d'insertion** qui donnent des services aux immigrants, notamment au niveau de la francisation, de la reconnaissance de l'expérience, des diplômés et du développement des réseaux, **en sus de services directs offerts par le gouvernement**
- La **majorité** des organisations **desservent la Ville de Montréal**
- **67 institutions de formation** ont également une offre pour les nouveaux arrivants, principalement en francisation, en formations d'appoint et de qualification
- Le tiers (34%) des organisations qui offrent des services de francisation offrent également des services de réseautage (*i.e.* mise en relation avec des employeurs potentiels)
- La moitié (45%) des organisations qui offrent des services de reconnaissance de diplôme offrent également des services de développement de réseau; par contre, seulement 13 organisations sont dans cette position
- **Seulement 2 organisations ont une offre intégrée (4 services)**

ANNEXE 5 : PROCESSUS DE RÉGIONALISATION DE TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR DE L'AGRICULTURE



Source : AGRICarrières