



Consultations particulières et auditions publiques  
sur le projet de loi n° 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

Mémoire présenté à la Commission des relations avec les citoyens

Par la :

Commission des partenaires du marché du travail

Février 2019

**Mémoire de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)  
sur le projet de loi n° 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**

---

## **INTRODUCTION**

Ce mémoire présente les observations de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) sur le projet de loi n° 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 (projet de loi).

### **La Commission des partenaires du marché du travail**

La Commission des partenaires du marché du travail (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 annexe 1 pour la liste des membres)
- 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.

La CPMT 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 2017-2018<sup>1</sup>) et du Fonds de développement et de reconnaissance des

---

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

compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) (totalisent 55,9 \$ 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 lois<sup>2</sup> : 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*<sup>3</sup>.

## **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 (annexe 2).

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

### **1. Ce que l'on sait sur le marché du travail à moyen et long terme**

Le Québec vit actuellement une situation qu'il n'avait jamais vécue auparavant et qui bouleverse le marché de l'emploi. L'amélioration des indicateurs de l'état du marché du travail, attribuable à la croissance économique en même temps qu'à un déclin démographique chez les 15-64 ans, entraîne un phénomène de rareté de main-d'œuvre qui crée et créera des difficultés de recrutement pour les employeurs.

---

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

<sup>3</sup> 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.

Les nouvelles technologies et l'automatisation peuvent constituer une solution, bien plus qu'un problème, pour favoriser la prospérité dans un contexte où les difficultés de recrutement des entreprises s'accroissent et où celles-ci cherchent à accroître leur productivité.

Ces changements continueront toutefois d'exiger, comme par le passé, une grande capacité d'adaptation tant de la main-d'œuvre que des entreprises. L'adaptation du modèle de production de diverses industries en fonction des changements climatiques s'inscrit aussi dans cette foulée.

Ainsi, amorcé depuis 2014, le déclin démographique se poursuivra jusqu'en 2026. Diminuant de surcroît l'offre de main-d'œuvre, elle apparaît ainsi comme l'un des principaux facteurs qui entraîneront une rareté de main-d'œuvre sur le marché du travail.<sup>4</sup>

- 1,4 million d'emplois à pourvoir d'ici 2026, dont plus de 80 % résulteront de la demande de remplacement générée par les départs à la retraite.
- La nouvelle offre de main-d'œuvre proviendra en grande partie :
  - des jeunes actuellement aux études (54 %),
  - des personnes immigrantes (22 %, soit en moyenne environ 30 000 postes par année),
  - essentiellement d'une hausse du taux d'activité, notamment des personnes plus éloignées du marché du travail, dont les personnes handicapées et les personnes expérimentées.<sup>5</sup>
- La grande majorité des professions, soit 387, seront en équilibre en 2021 et offriront ainsi de bonnes perspectives d'emploi. Le nombre de professions en équilibre varie en fonction des régions.
- 25 des 500 professions analysées par Emploi-Québec seront en déficit de main-d'œuvre en 2021 à l'échelle du Québec, offrant ainsi d'excellentes perspectives d'emploi;
  - le nombre de professions en déficit sera toutefois très variable d'une région à l'autre. En effet, Montréal en comptera 13 et Chaudière-Appalaches en comptera 58.
- L'évolution technologique accélérée nécessitera un ajustement des compétences de la main-d'œuvre, notamment les compétences en littératie et numératie numérique.

---

<sup>4</sup> 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, p. 4.

<sup>5</sup> 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.

## 2. Ce que l'on sait sur le marché du travail à court terme

- Le marché du travail comptait **38 900** emplois en plus en 2018 (la moyenne des cinq dernières années était de **40 300**) :
  - Gain le plus important : les 55 ans et plus (+28 900).
- Principaux indicateurs de la population en âge de travailler (15-64 ans) :
  - Taux de chômage à son plus bas (5,5 %);
  - Taux d'emploi atteint un sommet (75,4 %);
  - Taux d'emploi de la population née au Canada : 76,1 %;
  - Taux d'emploi des immigrants très récent (moins de 5 ans) : 62,8 %;
- La part de l'emploi total occupée par des personnes immigrantes était de 17 % en 2018, une part en croissance, car elle était de 12 % en 2008.
- Des 718 800 personnes immigrantes en emploi en 2018, 56 % avaient élu domicile à Montréal et 84,7 % dans la RMR de Montréal, et ce malgré la situation de rareté de main-d'œuvre qui sévit dans un grand nombre de régions du Québec.

### *Portrait des postes vacants*

- Le nombre de postes vacants (nombre de postes vacants en proportion de l'ensemble des emplois salariés occupés ou vacants) est estimé à près de 118 500 au 3<sup>e</sup> trimestre de 2018.
- Les postes vacants de longue durée (vacants depuis plus de 90 jours) ont connu une forte hausse (58,7 %) depuis un an.
- Près de 60 % des postes vacants demandent une faible scolarité (niveau secondaire et moins).

## 3. Ce qu'on sait sur les défis du marché du travail lorsqu'il s'agit d'immigration

Les défis entourant l'immigration sont documentés :

### *Du point de vue des employeurs*

- Il y a une difficulté d'adéquation et d'arrimage entre les besoins du marché du travail et les profils des personnes immigrantes;
- Le parcours d'embauche d'une main-d'œuvre immigrante est lourd sur le plan administratif;
- La multiplicité des ressources et des programmes est un défi qui complexifie parfois leur utilisation et peut nuire à l'intégration de la main-d'œuvre immigrante;
- L'offre de formation 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.
- Le recrutement d'une main-d'œuvre immigrante en région est difficile;

- Les pratiques d'embauche et d'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.

*Du point de vue des immigrants*

- Le taux de chômage des personnes immigrantes demeure plus élevé que celui de la population née au Canada;
- Le taux d'activité des personnes immigrantes est plus faible que la population née au Canada, mais cet écart se résorbe lorsque les immigrants sont au Québec depuis au moins 5 ans;
- L'évaluation et la reconnaissance des diplômes, des compétences et de l'expérience acquise à l'étranger demeurent difficiles;
- L'accès à des stages qualifiants et à une première expérience québécoise en emploi est un défi.

## PROJET DE LOI N° 9

La CPMT accueille favorablement le projet de loi n° 9. Il répond aux préoccupations de la CPMT sous les angles suivants :

### 1. Le projet de loi n° 9 propose de tenir en compte les besoins du marché du travail

Le projet de loi prévoit modifier la *Loi sur le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion* (LMIDI) pour qu'il soit tenu compte des besoins du marché du travail :

*[la sélection] à titre temporaire ou permanent, des ressortissants étrangers en mesure de participer pleinement, en français, à la société québécoise, notamment par leur intégration au marché du travail* (paragraphe 4° de l'article 3);

*[la contribution] 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 socioculturelle* (para. 5° de l'article 3);

### 2. Le projet de loi propose une meilleure coordination des gestes clés visant une intégration réussie des immigrants

Le projet de loi n° 9 prévoit une modification à la *Loi sur le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion* (LMIDI) pour modifier les fonctions du ministre en ce sens:

*assurer et coordonner la promotion de l'immigration au Québec ainsi que la prospection et le recrutement des ressortissants étrangers dans les pays étrangers* (paragraphe 2° de l'article 3);

*offrir un parcours d'accompagnement personnalisé aux personnes immigrantes, notamment en leur apportant un soutien dans leurs démarches d'immigration, de francisation et d'intégration ainsi qu'en les informant sur les valeurs démocratiques et les valeurs québécoises exprimées par la Charte*

*des droits et libertés de la personne (chapitre C-12), l'importance de la langue française, la culture québécoise et le dynamisme des régions; (paragraphe 3° de l'article 3);*

*coordonner, avec le soutien des ministères et organismes concernés, la mise en œuvre de services d'accueil, de francisation et d'intégration des personnes immigrantes visant notamment l'apprentissage du français, des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne (paragraphe 7° de l'article 3);*

*susciter et coordonner l'engagement des ministères et organismes ainsi que des autres acteurs concernés de la société afin d'édifier des collectivités plus inclusives contribuant à l'établissement durable en région des personnes immigrantes, de favoriser la pleine participation, en français, de ces personnes et des minorités ethnoculturelles à la vie collective, en toute égalité et dans le respect des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne, ainsi que de concourir, par l'établissement de relations interculturelles harmonieuses, à l'enrichissement culturel de la société québécoise (paragraphe 8° de l'article 3);*

### **3. Le projet de loi propose de documenter le parcours d'intégration au marché du travail des immigrants**

Le projet de loi propose une modification à la LMIDI pour permettre de :

*[...] l'évaluation de l'apport de l'immigration au Québec en assurant un suivi du parcours des personnes immigrantes afin de connaître notamment leur niveau de connaissance du français et leur intégration au marché du travail (paragraphe 9° de l'article 3).*

*[...] 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 (paragraphe 6°, de l'article 4).*

Et pour permettre au ministre d'obtenir l'information nécessaire :

*Les ministères et organismes concernés communiquent périodiquement au ministre, selon des modalités déterminées par entente, les renseignements nécessaires à l'exercice de ses responsabilités et fonctions. (article 5).*

## **CONCLUSION**

La CPMT est favorable au projet de loi :

- Il propose que le choix des personnes immigrantes soit aligné avec les besoins du marché du travail;
- Il vise à ce que l'offre de services soit mieux coordonnée et complémentaire;

- Il propose que le parcours des personnes immigrantes soit documenté.

Enfin, s'appuyant notamment sur l'avis sur l'immigration permanente et temporaire des travailleurs produit en 2018<sup>6</sup>, la CPMT se propose de soutenir les travaux futurs du gouvernement afin d'atteindre notamment les objectifs suivants :

- À ce que les activités de promotion et d'attraction visant à inciter les personnes à immigrer au Québec, de même que les modalités de l'invitation et de la grille de sélection, s'appuient en continu sur les besoins de main-d'œuvre;
- À ce que le système de déclaration d'intérêt soit performant et permette de sélectionner les travailleuses ou les travailleurs qualifiés dont le Québec a besoin;

La CPMT offre sa totale collaboration au MIDI en matière de développement de la main-d'œuvre et pour l'accélération de l'intégration socioéconomique des personnes immigrantes.

---

<sup>6</sup> CPMT. « Avis sur l'immigration permanente et temporaire des travailleurs ». Présenté à : David Heurtel, ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 28 mars 2018.

## 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
<b>MAIN-D'ŒUVRE</b>	
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	BOYER, Daniel - Président
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	ÉTHIER, Sonia (nomination à venir) - 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
<b>EMPLOYEURS</b>	
Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (RJCCQ)	ROY, Maximilien (nomination à venir) - 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)	HÉBERT, Martine - Vice-présidente Québec
Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ)	PROULX, Véronique - Présidente
Mouvement Desjardins (MD)	BLOUIN, Caroline - Directrice principale, RH fonction soutien Mouvement
<b>ENSEIGNEMENT</b>	
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
<b>COMMUNAUTAIRE</b>	
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
<b>MINISTÈRES ET ORGANISMES</b>	
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)	LEMIEUX, Diane - Présidente-directrice générale
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)	LEROUX, Jacques - Sous-ministre adjoint
<b>MTESS-EQ</b>	
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



