CRC – 034M
C.G. – Planification de l'immigration au Québec – 2020-2022

Mémoire déposé dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur la Planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022

Présenté à la Commission des relations avec les citoyens

CRHA
Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

Juillet 2019

Table des matières

Avant-propos 3
Sommaire 4
Introduction 5
L'apport de l'immigration pour le Québec 5
Une vision à long terme 6
La reconnaissance des compétences et des diplômes 6
L'attraction et la rétention des immigrants 7
L'offre et la demande 7
La discrimination 8
Les travailleurs qualifiés et non qualifiés 9
La structure d'accueil, les régions et les disparités 9
Les biais à l'embauche 10
Les travailleurs temporaires et les étudiants étrangers 11
Conclusion 12

Avant-propos

Regroupant plus de 10 000 membres, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (l'Ordre) est la référence en matière de pratiques en ressources humaines. Il est le 7e ordre en importance quant au nombre de membres sur les 46 qui constituent le système professionnel québécois. L'Ordre assure la protection du public par l'encadrement de la profession, le maintien des compétences des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) et des conseillers en relations industrielles agréés (CRIA), la préparation de la relève, et il participe activement au maintien de l'équilibre entre la réussite des organisations et le bien-être des employés.

Depuis plusieurs années déjà, la question de la diversité et de l'inclusion constitue un enjeu prioritaire pour l'Ordre. Ses professionnels membres étant au cœur des organisations québécoises par la position stratégique qu'ils occupent dans les milieux de travail, l'Ordre est à même de présenter une vision globale réaliste et unique de la situation de l'immigration au Québec. Qu'il s'agisse de la main-d'œuvre, de son recrutement, de son intégration ou de son développement, les professionnels en ressources humaines jouent un rôle déterminant et prédominant. Conscients du fait que l'attraction et la rétention des immigrants constituent des leviers sur lesquels les entreprises québécoises comptent pour assurer leur performance et leur pérennité, l'Ordre et ses praticiens en ressources humaines sont préoccupés par les impacts socioéconomiques qui pourraient résulter des politiques d'immigration du Québec.

Alors que le Québec vit une importante transformation du marché du travail, la *Planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022,* représente une occasion que doit saisir le gouvernement du Québec pour limiter les incidences négatives pouvant influer sur la croissance économique de la province, et qui sont notamment engendrées par le faible taux de natalité et le vieillissement rapide de la population.

Sommaire

Il importe pour l'Ordre que le gouvernement du Québec :

- Voit à repositionner nos processus d'accueil selon la perspective de l'immigrant afin de s'assurer de maintenir l'image de marque de la province comme terre d'accueil.
- S'inscrive dans une vision à plus long terme dans sa planification de l'immigration pour l'horizon 2022, ceci afin d'éviter une distorsion par rapport à l'avenir de l'emploi.
- S'assure que la reconnaissance des compétences et des diplômes se fasse en amont de l'arrivée des travailleurs migrants.
- Veille à ce que le futur portail *Employeur*s demeure simple et évolutif pour les entreprises, afin de répondre aux besoins d'un marché du travail en pleine transformation.
- Modifie la grille de sélection des travailleurs qualifiés afin de rééquilibrer l'offre des travailleurs immigrants par rapport aux emplois disponibles.
- S'assure que l'unilinguisme de la plateforme Arrima ne cause pas un préjudice au Québec en termes d'attraction des talents.
- Facilite l'immigration de travailleurs non qualifiés afin de répondre aux besoins réels du tissu économique québécois.
- Favorise la création d'un guichet unique pour les entreprises désireuses de collaborer avec des organismes communautaires en immigration.
- S'assure que la réalité dépeinte lors des exercices de recrutement à l'étranger reflète bien la situation québécoise du marché du travail.
- Aide les entreprises à surmonter, par le développement d'outils adéquats, les biais inconscients qui sont présents dans leur processus de recrutement.
- Dans sa planification de l'immigration, veille à assouplir les règles de manière à accélérer, en collaboration étroite avec son homologue fédéral, l'embauche des travailleurs étrangers temporaires par les entreprises.

Introduction

L'Ordre est heureux de contribuer aux travaux entourant la planification de l'immigration québécoise. L'étape de consultation est primordiale dans le processus, puisqu'elle permettra de prendre en compte tous les facteurs qui influencent à la fois les modes de sélection des immigrants et leur intégration au marché du travail et à notre société. Pour l'Ordre, il importe de placer la personne immigrante au centre des réflexions, discussions et décisions, l'objectif étant de l'accompagner dans son cheminement vers une citoyenneté à part entière.

Très actif et attentif aux enjeux ayant trait à l'inclusion des immigrants au marché du travail québécois, l'Ordre estime que son expérience et sa connaissance pointue des dynamiques du marché du travail québécois pourront concourir à offrir un éclairage juste et lucide sur la question complexe de l'immigration et de la planification qu'envisage le gouvernement.

C'est donc avec la volonté d'enrichir la réflexion et la recherche de solutions durables à la rareté de la main-d'œuvre que l'Ordre présente, dans ce mémoire, ses observations relativement à la *Planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022* proposée par le gouvernement.

L'apport de l'immigration pour le Québec

Les plus récentes projections démographiques visant le Québec sont particulièrement inquiétantes. Selon Statistique Canada, le ratio population active/population inactive, qui était de quatre pour un en 2017 pour le Québec (sauf pour la région métropolitaine de Montréal), pourrait passer sous la barre du deux pour un en 2036. À l'échelle du Canada, ce ratio passerait de quatre pour un à trois pour un. Ces chiffres illustrent sans équivoque le défi auquel le Québec doit rapidement s'attaquer s'il veut maintenir sa croissance et sa viabilité économiques. L'Institut du Québec estime par ailleurs que le Québec serait l'une des provinces canadiennes les plus durement touchées par le vieillissement de sa population, et qu'il dépendra davantage de l'immigration pour accroître sa population.[1] Le Conference Board du Canada affirme pour sa part que « […] dès 2023, le Québec ne pourra compter que sur l'immigration internationale pour accroître sa population. »[2] Dans ce contexte, la façon dont le Québec traitera la question de l'immigration devient déterminante et ne peut être improvisée.

RECOMMANDATION 1
QUE LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC VOIT À REPOSITIONNER NOS PROCESSUS D'ACCUEIL SELON LA PERSPECTIVE DE L'IMMIGRANT AFIN DE S'ASSURER DE MAINTENIR L'IMAGE DE MARQUE DE LA PROVINCE COMME TERRE D'ACCUEIL.

[1] Kareem El-Assal, Daniel Fields, Mia Homsy, Simon Savard, Sonny Scarfone*, Seuils d'immigration au Québec : analyse des incidences démographiques et économiques,* Institut du Québec, 2019, p. 7
[2] *Ibid.*

Une vision à long terme

Alors que tous s'entendent sur le fait que l'immigration est l'une des solutions à la rareté de main-d'œuvre, le gouvernement doit favoriser une approche s'inscrivant dans une vision à long terme, ceci afin que la réforme qu'il est à mettre en place soit structurante pour le Québec. Certes, la préoccupation des entreprises en ce qui a trait à la rareté de main-d'œuvre est bel et bien actuelle, mais elle persistera dans le temps puisque les besoins évolueront au rythme des changements technologiques et sociétaux qui se manifesteront bien au-delà de 2022.

La sélection des travailleurs selon certaines caractéristiques socioprofessionnelles, tel qu'exprimée par le gouvernement dans sa planification de l'immigration, est une solution qui répond en partie aux besoins présents et pressants du Québec, mais qui n'assure pas nécessairement une adéquation durable. Pour l'Ordre, il importe que les compétences requises pour combler les besoins futurs ne soient pas occultées dans la présente planification. L'Ordre considère, par ailleurs, que la planification du gouvernement à l'horizon 2022 doit s'inscrire dans une vision à long terme, ceci afin d'éviter une distorsion par rapport à l'avenir de l'emploi.

RECOMMANDATION 2
QUE LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC S'INSCRIVE DANS UNE VISION À PLUS LONG TERME DANS SA PLANIFICATION DE L'IMMIGRATION POUR L'HORIZON 2022, CECI AFIN D'ÉVITER UNE DISTORSION PAR RAPPORT À L'AVENIR DE L'EMPLOI.

La reconnaissance des compétences et des diplômes

Pour bâtir un avenir du travail durable, il importe que le gouvernement s'assure d'abord que la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants se fasse dans un délai raisonnable, ce qui est une condition sine qua non à leur intégration au marché du travail. Il est de l'avis de l'Ordre, que ces acquis doivent être reconnus dès l'arrivée du travailleur migrant, et ce, peu importe son statut. Les questions de délais et de reconnaissance des diplômes et acquis demeurent au cœur de la problématique d'immigration au Québec, et ce, depuis très longtemps. Pour que la réforme du système d'immigration porte fruit, des solutions concrètes doivent être mises en place afin de pallier la complexité des processus. L'Ordre est conscient du fait que la question des délais ne relève pas de la seule responsabilité du gouvernement québécois, et salue la volonté de celui-ci de réaliser un meilleur arrimage entre les processus fédéraux et provinciaux. Cela dit, les barrières à la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger peuvent confiner les immigrants à des tâches qui ne mettent pas à profit toutes leurs connaissances, en plus de faire en sorte de priver ces derniers du développement de leurs compétences.

De manière à favoriser l'adaptation et l'adéquation des qualifications à un marché du travail québécois en pleine évolution, l'Ordre enjoint le gouvernement de s'assurer que les immigrants aient une chance égale d'accéder à des opportunités de développement de leurs compétences, ceci en veillant à reconnaître rapidement leur qualification.

RECOMMANDATION 3
QUE LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC S'ASSURE QUE LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ET DES DIPLÔMES SE FASSE EN AMONT DE L'ARRIVÉE DES TRAVAILLEURS MIGRANTS.

Enfin, il pourrait être opportun de doter les employeurs d'un outil qui leur permettra d'effectuer la validation et la mise en équivalence des qualifications et formations des travailleurs immigrants qui sont déjà au Québec.

L'attraction et la rétention des immigrants

L'offre et la demande

Lancé récemment par le gouvernent du Québec, le nouveau système Arrima semble être un pas dans la bonne direction. Cette plateforme de sélection basée sur la déclaration d'intérêt devrait permettre de sélectionner en continu des personnes dont le profil répond aux besoins socioéconomiques du Québec et de ses régions. Pour l'Ordre, il est prioritaire d'apparier l'offre, que représentent les travailleurs étrangers, à la demande, telle qu'exprimée en termes de besoins des entreprises québécoises. À ce titre, il est impératif d'aborder la rétention et l'attraction des immigrants dans une perspective globale.

Pour tirer pleinement parti des compétences de cette main-d'œuvre et favoriser l'alignement avec la demande des entreprises, il importe que la mise en œuvre du futur portail *Employeurs* soit non seulement en mesure de s'adapter aux besoins évolutifs du marché du travail, mais surtout il doit demeurer simple afin de ne pas alourdir le recrutement pour les entreprises.

RECOMMANDATION 4
QUE LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC VEILLE À CE QUE LE FUTUR PORTAIL EMPLOYEURS DEMEURE SIMPLE ET ÉVOLUTIF POUR LES ENTREPRISES, AFIN DE RÉPONDRE AUX BESOINS D'UN MARCHÉ DU TRAVAIL EN PLEINE TRANSFORMATION.

Quant au portail *Immigrants,* qui consiste en la déclaration d'intérêt, l'Ordre s'inquiète des effets perçus par les futurs demandeurs concernant les nouveaux processus institués par le système Arrima, lesquels pourraient décourager nombre de candidats à choisir le Québec comme terre d'accueil.

L'Ordre reconnaît les efforts déployés par le gouvernement pour favoriser l'arrimage entre les emplois disponibles et le profil des futurs travailleurs immigrants. Cela dit, sachant que le Québec est reconnu comme une pépinière en intelligence artificielle (IA) et que des technologies de recrutement performantes permettant de cibler le profil des candidats recherchés sont à portée de main, le Québec aurait pu tirer son épingle du jeu et se démarquer sur l'échiquier international en faisant rayonner son haut savoir IA en optant pour un système d'arrimage en ressources humaines. À l'ère de cette révolution technologique, le Québec aurait pu réduire le fardeau sur les ressources de l'État dans le traitement des demandes des entreprises et des travailleurs

immigrants en optant pour des outils technologiques s'inspirant des meilleures tendances, plutôt que de se confiner à un mode de sélection exclusif basé sur des critères éliminatoires.

L'Ordre se réjouit toutefois du fait que, dans un contexte de transformation rapide du travail, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale resserrent leurs liens de collaboration dans le but de mieux évaluer les besoins du marché du travail. Cependant, afin répondre à l'évolution du monde du travail, l'Ordre enjoint le gouvernement à revoir la grille de sélection pour qu'elle cesse d'induire une distorsion entre l'offre et la demande de main-d'œuvre réelle des entreprises québécoises. L'Ordre se propose d'accompagner le gouvernement du Québec dans cette révision, et s'impose à ce titre comme un partenaire idéal puisque ses professionnels membres sont répartis dans l'ensemble du tissu économique québécois, et de ce fait connaissent bien la réalité de l'emploi et du travail au Québec.

RECOMMANDATION 5
QUE LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC MODIFIE LA GRILLE DE SÉLECTION DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS AFIN DE RÉÉQUILIBRER L'OFFRE DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS PAR RAPPORT AUX EMPLOIS DISPONIBLES.

La discrimination

L'Ordre se demande par ailleurs si l'unilinguisme français de la plateforme de déclaration d'intérêt ne risque pas de constituer un obstacle pour les demandeurs qui peuvent parler la langue, mais sans nécessairement être en mesure d'en saisir toutes les subtilités. Eu égard au contexte actuel de guerre des talents, le fait de ne pas permettre à ce bassin de travailleurs de remplir la déclaration d'intérêt dans une langue autre que le français pourrait créer un biais qui mettrait le Québec en porte-à-faux par rapport à d'autres régions du monde.

Certes, l'Ordre est d'avis que la connaissance du français est un facteur essentiel à l'intégration des immigrants, et à ce titre il salue les nouvelles mesures annoncées en matière de francisation. Or, alors que le gouvernement bonifie les services de francisation, est-ce que la discrimination à l'entrée de certains candidats demeure une solution à privilégier? L'Ordre est d'avis qu'il serait plus opportun d'agir sur l'accessibilité de la francisation des personnes immigrantes actuelles et futures afin de ne pas priver le Québec d'un bassin de travailleurs potentiels. Qui plus est, le gouvernement pourrait veiller à ce que la responsabilité de la francisation soit partagée entre lui, les employeurs et les candidats, ceci afin de pouvoir atteindre à la fois les objectifs des uns et les besoins des autres.

RECOMMANDATION 6
QUE LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC S'ASSURE QUE L'UNILINGUISME DE LA PLATEFORME ARRIMA NE CAUSE PAS UN PRÉJUDICE AU QUÉBEC EN TERMES D'ATTRACTION DES TALENTS.

Les travailleurs qualifiés et non qualifiés

Les exigences concernant la qualification professionnelle des candidats à l'immigration inquiètent grandement l'Ordre. Les entreprises réclament depuis des années que le Québec ouvre les portes à une main-d'œuvre immigrante moins qualifiée. Les industries manufacturières, de restauration et d'hébergement, tout comme le secteur de la santé, notamment, souffrent cruellement du manque de personnel. Sachant cela, pourquoi le gouvernement mise-t-il alors spécifiquement sur les hauts salariés?

La réalité du monde du travail québécois doit être prise en compte. L'activité économique repose autant, sinon plus, sur les emplois non qualifiés que sur les emplois professionnels et de haut niveau. Il faut absolument élargir les critères de qualification afin de fournir aux entreprises d'ici une main-d'œuvre qui correspond aux emplois offerts. Le phénomène de la surqualification est un enjeu bien réel dont on ne peut nier les conséquences, et qui entraîne souvent la migration de ces nouveaux arrivants vers d'autres provinces ou pays. Alors que le gouvernement sait qu'au moins 59 % des immigrants qui se trouvent au Québec depuis cinq ans et moins sont surqualifiés par rapport aux besoins des employeurs, il pourrait avoir un impact durable par le biais de sa planification de l'immigration en évitant de priver le Québec de cette main-d'œuvre moins qualifiée, mais tant convoitée.

RECOMMANDATION 7
QUE LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC FACILITE L'IMMIGRATION DE TRAVAILLEURS NON QUALIFIÉS AFIN DE RÉPONDRE AUX BESOINS RÉELS DU TISSU ÉCONOMIQUE QUÉBÉCOIS.

La structure d'accueil, les régions et les disparités

L'attraction et la rétention en région représentent également un énorme défi pour le Québec. Les régions sont riches d'une activité déterminante pour l'économie de la province. Les PME sont nombreuses à connaître une croissance exponentielle qu'elles doivent malheureusement freiner faute des ressources humaines nécessaires pour la soutenir. Et pourtant, toutes ces régions offrent des attraits sociaux et communautaires qui n'ont rien à envier aux centres urbains. L'Ordre est d'avis que les régions devraient bénéficier d'un plus grand appui pour consolider leurs structures d'accueil. Entre autres choses, les services d'employabilité et les organismes communautaires en immigration devraient mieux définir leur rôle respectif, et être mieux soutenus et outillés pour se coordonner efficacement et répondre adéquatement aux besoins des entreprises. Ils devraient également être en mesure d'offrir des services de qualité et de les assumer de façon responsable. Tout le travail effectué en amont de l'occupation d'un emploi est déterminant pour le succès de la démarche. Les milieux urbains vivent une réalité encore plus complexe avec ces organismes puisqu'ils ont parfois à composer avec un très grand nombre d'entre eux. La mise sur pied d'un guichet unique faciliterait beaucoup les démarches de recrutement et ferait gagner un temps précieux.

La préparation de la communauté d'accueil est un autre point capital. L'Ordre juge primordial que la personne immigrante soit informée de la réalité du marché du travail québécois avant son arrivée, ceci afin de faciliter son intégration et sa cohabitation. L'Ordre est sensible à la distorsion

pouvant exister entre ce qui est présenté aux candidats à l'immigration, et la réalité de la société québécoise et de ses milieux de travail. Ces personnes cherchent une meilleure vie et une chance de s'épanouir. Le Québec peut très certainement leur offrir cela. Cependant, il est de son devoir de leur expliquer en quoi consiste être citoyen à part entière, les droits, les obligations, les valeurs ainsi que les exigences rattachées à cette notion, au travail comme en société. L'écart entre la réalité et les attentes des immigrants, ou encore une mauvaise compréhension du marché du travail sont des lacunes qui pourraient faire la différence entre une appropriation ou une distanciation du marché du travail québécois.

RECOMMANDATION 8
QUE LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC FAVORISE LA CRÉATION D'UN GUICHET UNIQUE POUR LES ENTREPRISES DÉSIREUSES DE COLLABORER AVEC DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES EN IMMIGRATION.

RECOMMANDATION 9
QUE LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC S'ASSURE QUE LA RÉALITÉ DÉPEINTE LORS DES EXERCICES DE RECRUTEMENT À L'ÉTRANGER REFLÈTE BIEN LA SITUATION QUÉBÉCOISE DU MARCHÉ DU TRAVAIL.

Les biais à l'embauche

L'Ordre a entendu le souhait du gouvernement de réduire temporairement le nombre d'immigrants, le temps de réévaluer son processus et de l'adapter au contexte présent et à venir. Toutefois, il espère que des éléments qu'il considère comme cruciaux ne seront pas oubliés. Ainsi en est-il de la discrimination consciente ou inconsciente qui biaise les processus de recrutement ou prédispose négativement les milieux de travail et les communautés. Bien que les employeurs fassent de plus en plus d'efforts pour réduire le problème de discrimination, certains obstacles restent à surmonter. À travers cette présente planification et en continuité avec la réforme de l'immigration qu'il a entreprise, le gouvernement pourrait aider les entreprises à surmonter les biais à l'embauche. L'Ordre, de par son expertise, pourrait accompagner le gouvernement dans cette recherche de solutions et contribuer au développement d'outils de diagnostic liés au processus de dotation, ceci afin de pallier aux biais inconscients que pourraient avoir certains employeurs lors du processus de recrutement. Ce genre diagnostic est déjà réalisé par nos professionnels membres et permet de favoriser une culture d'entreprise inclusive et diversifiée.

RECOMMANDATION 10
QUE LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC AIDE LES ENTREPRISES À SURMONTER, PAR LE DÉVELOPPEMENT D'OUTILS ADÉQUATS, LES BIAIS INCONSCIENTS QUI SONT PRÉSENTS DANS LE CADRE DE LEUR PROCESSUS DE RECRUTEMENT.

Les travailleurs temporaires et les étudiants étrangers

Tout ce qui concerne les travailleurs temporaires doit aussi être attentivement étudié. Les obstacles qu'ils rencontrent sont nombreux, alors qu'ils sont souvent déjà francisés et intégrés à leur nouveau milieu. Notamment, les délais associés au traitement de leur dossier sont excessifs, tant au moment de les recruter, de renouveler leur permis de travail, ou de reconnaître leurs acquis dans le cadre d'une demande de résidence permanente. L'Ordre croit qu'il est important de faire en sorte que les travailleurs temporaires ne perdent pas les acquis réalisés au cours de leurs divers séjours. Selon lui, ils sont des candidats idéaux pour les programmes de développement des compétences puisque leur expérience leur donne une longueur d'avance sur les nouveaux demandeurs. Déjà en place, francisés, intégrés, pourquoi ne pas simplifier les procédures administratives et favoriser leur contribution sur le long terme? À ce titre, l'Ordre enjoint le gouvernement du Québec d'agir auprès de son homologue fédéral afin que ce dernier accélère le traitement des dossiers des travailleurs immigrants temporaires. En agissant à titre de facilitateur, le gouvernement du Québec offrirait aux employeurs québécois, cette réponse urgente à la pénurie de main-d'œuvre actuelle.

RECOMMANDATION 11
QUE LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, DANS SA PLANIFICATION DE L'IMMIGRATION, VEILLE À ASSOUPLIR LES RÈGLES DE MANIÈRE À ACCÉLÉRER, EN COLLABORATION ÉTROITE AVEC SON HOMOLOGUE FÉDÉRAL, L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES PAR LES ENTREPRISES.

En ce qui a trait plus spécifiquement au *Programme de l'expérience québécoise* (PEQ), l'Ordre se réjouit de constater que ce dernier est maintenu pour les travailleurs temporaires et les travailleurs déjà en emploi, car ces travailleurs sont d'une importance capitale pour les entreprises québécoises. En revanche, l'Ordre déplore la suspension du programme qui accordait un traitement accéléré du processus d'immigration aux étudiants étrangers.

Il s'agit, selon lui, d'un faux pas qui, en plus d'avoir un effet limitatif sur le pouvoir d'attraction des universités québécoises, privera le Québec de personnes jeunes, qualifiées, intégrées et francisées, autant de profils, qui de l'aveu même du gouvernement, sont jugés prioritaires pour le Québec. Le gouvernement devrait au contraire favoriser l'attraction et la rétention de ces étudiants internationaux, car leur apport est indéniable à l'essor du Québec.

Conclusion

L'Ordre a étudié avec intérêt la proposition de planification du système d'immigration du Québec. Pour en saisir toute la portée, il a consulté ses membres qui démontrent une compréhension approfondie des milieux de travail et des diverses problématiques associées à la main-d'œuvre, dont le recrutement, la gestion de la diversité et l'intégration. Ils sont de plus très au fait des besoins prioritaires des entreprises et des difficultés qu'elles doivent affronter quotidiennement pour maintenir leurs activités.

C'est à partir de leur grande expérience, diversifiée et de longue date, que l'Ordre peut identifier les réels besoins des entreprises, actuels et futurs, et proposer des solutions adaptées et durables.

Bien que l'Ordre comprenne la nécessité de prendre un temps de réflexion en matière d'immigration, il croit que les orientations du gouvernement manquent leur cible en simplifiant la problématique à la dimension quantitative et en négligeant l'élément qualitatif le plus important, la personne immigrante.

Les consultations fourniront l'occasion à tous les intervenants touchés par la question complexe et cruciale de l'immigration de rectifier le tir, afin que le Québec présente un modèle de lucidité qui répondra à la fois aux attentes des immigrants et à celles des entreprises.