



MÉMOIRE DU
**SERVICE D'ORIENTATION ET D'INTÉGRATION DES PERSONNES
IMMIGRANTES AU TRAVAIL - SOIT**

PRÉSENTÉ À
LA COMMISSION DES FINANCES PUBLIQUES

Le 16 février 2021

DANS LE CADRE
**DES CONSULTATIONS PARTICULIÈRES ET AUDITIONS PUBLIQUES SUR LE
PROJET DE LOI N° 60, LOI MODIFIANT LA LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE ET
D'AUTRES DISPOSITIONS**

Préparé et présenté par Fatna Chater
Directrice Générale par intérim du SOIT

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction.....	3
2. Présentations du SOIT service d'orientation et d'intégration des personnes immigrantes au travail.....	4
2.1. Sa mission.....	4
2.2. Ses valeurs.....	4
2.3. Sa vision - Accroître le taux d'arrimage talent-emploi	4
3. Point de vue du SOIT vis-à-vis au projet de loi n 60- Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et d'autres dispositions.....	5
3.1. Les objectifs du projet de loi 60.....	5
4. Contexte actuel de l'emploi au Québec.....	6
4.1. L'emploi en janvier 2021.....	6
4.2. Comparaison par rapport à la situation avant la pandémie (février 2020).....	7
4.3. L'emploi et la COVID-19.....	7
5. Apport de l'immigration – une véritable richesse économique.....	8
6. Commentaires et recommandations du SOIT par rapport au projet de loi n 60- Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et d'autres dispositions.....	9
6.1. Commentaires et recommandations.....	9
6.2. Autres recommandations.....	11
6.3. Qualifications du SOIT.....	11

1. Introduction

Le SOIT (Service d'orientation et d'intégration des immigrants au travail) totalise plus de 30 ans d'expérience pour allier talent et emploi. Chaque année, le SOIT accompagne des candidats immigrants qualifiés et motivés. Ils sont une ressource précieuse contribuant à la diversification et à la stimulation de l'économie.

Dans un contexte de changements démographiques et de mondialisation des marchés, l'embauche de personnes immigrantes devient une solution intéressante. Leur apport à la relance économique et à l'emploi présentera de nombreux bénéfices pour la communauté québécoise.

Le SOIT a étudié avec intérêt le projet de loi no 60 - Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et d'autres dispositions, ce projet de loi vise deux grands changements :

- Modifications au processus de recrutement et de promotion des fonctionnaires de manière à ce que ces derniers soient choisis au terme d'un processus de sélection plutôt que d'un processus de qualification. Ainsi élimine la notion de banque de personnes qualifiées et prévoit des règles régissant la façon de doter un emploi plutôt que la façon de qualifier des personnes qui pourraient éventuellement occuper un emploi au sein de la fonction publique.
- La décentralisation de la dotation puisque ce sont les ministères et organismes qui en seront désormais responsables.

Nos propos s'inscrivent donc dans une perspective dictée par notre mission et éclairée par notre expertise en employabilité et en intégration socio-professionnelle des personnes immigrantes.

Le SOIT reçoit positivement les modifications au processus de recrutement et félicite le Gouvernement du Québec pour la modernisation de la dotation d'emplois. Le Gouvernement du Québec est un employeur de choix, et surtout pour les personnes issues de l'immigration. Actuellement, les processus de sélection sont trop longs et ne répondent pas aux besoins en matière de recrutement. Le Gouvernement du Québec se prive de ressources humaines motivées et compétentes et n'est pas compétitif par rapport au marché mondial et local. Ces modifications au processus de recrutement des fonctionnaires donneront un vrai souffle de modernisation au sein de la fonction publique. Ce changement est nécessaire pour pouvoir combler les postes vacants avec efficacité et efficience.

2. Présentations du SOIT service d'orientation et d'intégration des personnes immigrantes au travail

2.1. Sa mission

La mission du SOIT est d'accompagner les individus et les employeurs afin de concrétiser l'intégration sociocommunautaire et la réussite professionnelle des personnes immigrantes et ainsi répondre aux besoins de main-d'œuvre. Le SOIT est un pôle d'expertise reconnu par son professionnalisme dans la contribution des personnes immigrantes à l'enrichissement de la société québécoise.

2.2. Ses valeurs

- Valorisation des personnes immigrantes à la société québécoise
- Respect de la dignité des personnes
- Engagement dans la réussite
- Professionnalisme dans l'atteinte des résultats concrets

2.3. Sa vision - Accroître le taux d'arrimage talent-emploi

Le SOIT a développé au fil des années une expertise dans l'attraction et le placement de nouveaux talents pour combler les besoins des entreprises. Grâce à son réseau de partenaires, son équipe de professionnels a gagné en efficacité et en rapidité afin de mieux répondre aux besoins du milieu des affaires. Grâce aux bonnes pratiques d'affaires mises de l'avant par le SOIT, le taux de placement et le taux de rétention en emploi progressent d'année en année :

- Une approche client à la carte développée suivant les besoins, tant pour les personnes immigrantes que pour les employeurs.
- Une représentativité accrue dans des événements régionaux et provinciaux, des médias et des réseaux sociaux pour rejoindre les talents immigrants.
- Des liens d'affaires avec plus de 30 associations ethniques.
- Des présentations sur la plus-value d'embaucher des personnes immigrantes auprès des gestionnaires de la fonction publique que pour les d'entreprises privées.
- Une plateforme électronique interactive pour déposer les CV et les offres d'emploi
- Une rapidité d'intervention pour répondre aux besoins des clientèles.
- Des suivis après embauche pour assurer le maintien en emploi.
- Une présence accrue dans des comités de travail et des activités de réseautage auprès de regroupements d'entreprises.

L'équipe du SOIT assure et garanti un arrimage profitable entre les attentes des personnes immigrantes et les besoins des employeurs, en réunissant les conditions gagnantes pour permettre le maintien en emploi et la satisfaction de toutes les parties.

3. Point de vue du SOIT vis-à-vis au projet de loi n 60- Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et d'autres dispositions

Le projet de loi n 60- Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et d'autres dispositions, propose des changements majeurs, en voici les objectifs visés :

3.1. Les objectifs du projet de loi 60

Les principaux objectifs du projet de loi 60 consistent à:

- Mieux répondre aux enjeux de main-d'œuvre des ministères et organismes dans un contexte de rareté de main-d'œuvre;
- Acquérir une plus grande agilité et de la souplesse en matière de recrutement et de promotion;
- Réduire les délais lors du comblement des emplois.

Selon Madame Sonia Lebel, les valeurs importantes du Gouvernement du Québec dans cette réforme sont :

- Efficacité,
- Efficience,
- Transparence,
- Imputabilité
- Égalité d'accès, tout en favorisant la diversité et l'équité.

Le SOIT (Service d'orientation et d'intégration des immigrants au travail) accueille positivement le projet de loi et encourage le Gouvernement du Québec d'aller de l'avant pour la modernisation de la dotation d'emplois. Actuellement, les processus de sélection sont trop longs et ne répondent pas efficacement aux besoins. Des milliers de personnes qualifiées sont gelées dans la banque de candidats. Comme Madame Sonia Lebel, ministre responsable de l'Administration gouvernementale l'a exprimé, ce processus décourage les candidats. Plusieurs candidats de qualité ont le temps de se trouver un autre emploi. Le Gouvernement du Québec se prive de ressources humaines motivées et compétentes. Une réforme est devenue nécessaire pour augmenter la compétitivité de la fonction publique en matière d'attraction des personnes qualifiées, à condition que des objectifs et des valeurs doivent être maintenus dans cette réforme.

4. Contexte actuel de l'emploi au Québec

D'ici 2026, 1,4 million d'emplois seront à pourvoir au Québec. Au premier trimestre de 2019, deux tiers des 114 215 postes vacants au Québec étaient à l'extérieur de la région administrative de Montréal.

Pour assurer une intégration réussie, *l'immigration représentera donc plus que jamais un levier* pour la prospérité du Québec et de ses régions.¹

4.1. L'emploi en janvier 2021

Selon Statistiques Canada², en janvier, l'emploi a baissé au Québec et au Canada, comparativement au mois précédent.

- Au Québec, la baisse de l'emploi a essentiellement touché le temps partiel tandis que le temps plein a peu varié.
- Comparativement au mois dernier, les secteurs où l'emploi, en nombre, a le plus augmenté sont : construction, finance, assurances, services immobiliers et de location et fabrication.
- Les secteurs où l'emploi, en nombre, a le plus baissé sont : commerce de gros et de détail, services professionnels, scientifiques et techniques et services d'enseignement.
- L'analyse par sexe montre que l'emploi est en baisse à la fois chez les femmes et les hommes.
- Une création nette d'emplois est observée dans le secteur public (+500) et une baisse à la fois dans le secteur privé (-91 400) et chez les travailleurs autonomes (-7 000).
- L'analyse par groupe d'âge montre une baisse de l'emploi dans tous les groupes et la baisse la plus importante est celle des 25 à 54 ans.

Par rapport à janvier 2020, l'emploi a baissé. La baisse a touché à la fois l'emploi à temps plein et celui à temps partiel.

Le taux de chômage a augmenté de 2,0 points de pourcentage (p.p.) pour atteindre 8,8 % au Québec et a augmenté de 0,6 p.p. au Canada (à 9,4 %). Par rapport à janvier 2020, il a augmenté de 3,7 p.p. au Québec et de 3,8 p.p. au Canada.

En janvier, le nombre de chômeurs a augmenté de 90 300 pour atteindre 394 600 personnes.

En janvier, la population active a baissé au Québec et au Canada. Par rapport à janvier 2020, elle a baissé au Québec (-72 800; -1,6 %) et au Canada (-72 000; -0,4 %).

¹ Source du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI)

² Statistiques Canada

4.2. Comparaison par rapport à la situation avant la pandémie (février 2020)

- L'emploi a baissé et la baisse, en nombre, a touché davantage l'emploi à temps partiel que celui à temps plein.
- La baisse de l'emploi touche encore davantage les femmes que les hommes.
- Le nombre de chômeurs est en hausse.
- Le taux de chômage a augmenté.
- La population active est en baisse.
- Le taux d'emploi et le taux d'activité sont en baisse.
- L'analyse par niveau de qualification montre que l'emploi est en baisse pour tous les niveaux.

4.3. L'emploi et la COVID-19³

Selon le rapport du mois de septembre 2020 de l'institut du Québec qui regroupe des données juillet 2020, la forte reprise de l'emploi au Québec après le choc de la pandémie ne permettra pas de pleinement rattraper, en 2021, le taux d'emploi de 2019. Il restera un écart important à combler pour retrouver un marché du travail en aussi bonne santé qu'avant la crise.

Le rapport se concentre sur les mesures qui soutiennent la relance économique à travers des politiques de main-d'œuvre. D'abord, de façon plus immédiate, des approches pour rééquilibrer le marché du travail en aidant les travailleurs affectés à retrouver un emploi dans les professions et les secteurs où il y a des disponibilités. Ensuite, à plus long terme, des mesures pour que les employeurs québécois puissent avoir accès à la main-d'œuvre dont ils ont besoin et pour assurer une offre adéquate dans les professions pour lesquels il y a une demande.

Le rapport insiste sur les deux grands principes sur lesquels devraient reposer les politiques de main-d'œuvre de soutien à la relance. D'abord la mobilité, la clé de voûte pour rééquilibrer le marché du travail; celle des travailleurs qui doivent s'adapter à de nouveaux défis, mais aussi celle des employeurs et des institutions pour favoriser et soutenir ces adaptations. Ensuite la souplesse, particulièrement dans la période de reprise actuelle, pour accélérer et faciliter l'adaptation et réduire les contraintes à la mobilité.

Un type d'intervention consiste à accélérer les processus de formation pour à la fois offrir des débouchés à des travailleurs affectés par la pandémie et combler des besoins du marché du travail, en adoptant une démarche déjà appliquée par le gouvernement du Québec avec les préposés aux bénéficiaires dans les CHLSD.

³ Selon le rapport du mois de septembre 2020 de l'institut du Québec – données juillet 2020

5. Apport de l'immigration – une véritable richesse économique

Tous les rapports sortis récemment concernant les constats pour la relance économique du Canada, et Québec, recommandent l'immigration comme solution pour contrer la rareté de la main d'œuvre. La fonction publique du Québec n'est pas exemptée de cette stratégie pour combler ses postes vacants. Au Québec, la rareté de main d'œuvre s'est ressenti fortement les dernières années. Une augmentation des travailleurs augmentera la capacité de la relance économique. Sans la contribution de l'immigration le Québec ne réussira pas sa croissance économique. Au Québec, on connaît un vrai casse-tête, d'un côté on parle de rareté de main d'œuvre, et de l'autre côté un nombre considérable de personnes immigrantes vivent une précarité de l'emploi. Les lacunes des programmes d'accès à l'égalité et des démarches de reconnaissance des acquis des nouveaux arrivants ainsi que les conditions que ces mesures doivent remplir pour être efficaces. L'accès au travail et le maintien en emploi au Québec comportent donc des barrières spécifiques pour les personnes issues de l'immigration, et recèlent des pratiques des fois discriminatoires.

Les personnes immigrantes font face aux difficultés liées à la reconnaissance des titres de compétences étrangers, doivent encore très souvent faire le deuil de leur formation, de leurs compétences et expériences. En plus, les processus de dotation ne prennent pas en considération les différences culturelles notamment les leurs culturels très marqué des fois et qui empiètent à l'obtention des emplois aux inspirations des personnes. Ainsi, le taux de chômage des personnes immigrantes et doublement celui des personnes natives.

D'après Statistique Canada, le taux de chômage des immigrants a augmenté de 1,4 en janvier 2021 pour s'établir à 9,6 %, alors que celui des personnes natives est désormais de 5,5 %. L'écart entre les deux groupes est de 4,1.

Le principal défi de l'immigration et de l'intégration au Québec n'est donc pas un enjeu de nombre mais bien d'adaptation des services et des institutions aux personnes réfugiées et immigrantes que nous accueillons chaque année. Il est reconnu et bien documenté que le Québec peine à intégrer convenablement les nouveaux arrivants au marché du travail, plus qu'ailleurs au Canada. Pourtant, le profil des immigrants récents n'a jamais été aussi bon en matière d'éducation et de connaissance du français.

Les personnes immigrantes installées au Québec sont majoritairement qualifiées, même surqualifiées, malheureusement, la majorité d'entre elles occupent des emplois non qualifiés. Le Québec a un bassin de compétences non utilisées, à ces compétences se rajoutent des diversités de pratiques. De plus en plus, le Québec attire des personnes immigrantes jeunes et talentueuses. Si le Québec ne change pas sa stratégie d'intégration et de maintien, d'autres provinces et même d'autres pays auront la chance de les avoir.

6. Commentaires et recommandations du SOIT par rapport au projet de loi n 60- Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et d'autres dispositions

6.1. Commentaires et recommandations

Le projet de loi no 60 - Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et d'autres dispositions, vise des changements majeurs :

Modifications au processus de recrutement et de promotion des fonctionnaires de manière à ce que ces derniers soient choisis au terme d'un processus de sélection plutôt que d'un processus de qualification. Ainsi élimine la notion de banque de personnes qualifiées et prévoit des règles régissant la façon de doter un emploi plutôt que la façon de qualifier des personnes qui pourraient éventuellement occuper un emploi au sein de la fonction publique.

Ces changements viennent comme répondre aux enjeux de rareté de main d'œuvre, et faciliteront la gestion de recrutement, qui est présentement un processus long et complexe. Les gestionnaires ainsi pourront combler leurs postes vacants en éliminant les délais de traitement des dossiers, et en écourtant les délais de prise de poste.

Avec la pénurie de main d'œuvre dans plusieurs métiers, la fonction publique ne fait pas exception. Moderniser la dotation est une des meilleures solutions pour augmenter la compétitivité en matière d'attraction des employés qualifiés.

La décentralisation de la dotation puisque ce sont les ministères et organismes qui en seront désormais responsables.

Cette décentralisation aidera grandement les ministères et organismes à avoir un processus indépendant, relevant de leur compétences internes et prenant en compte les besoins internes. Cela a pour effet de réduire les délais et mettre les personnes qualifiées au postes vacants avec des délais raisonnables. Ainsi acquérir une plus grande agilité et de la souplesse en matière de recrutement et de promotion

R. : Comme expliquer plus haut sur l'apport des personnes issues de l'immigration. Cette population viendra combler le manque à gagner en matière de recrutement. Des gestionnaires qui seront impliqués dans la dotation, doivent avoir en plus des compétences en matière de dotation doivent acquérir de nouvelles compétences en intelligence interculturelle.

Le Projet de Loi 60 habilite le président du Conseil du trésor à fournir des services-conseils aux sous-ministres et aux dirigeants d'organismes en matière de moyens d'évaluation et l'habilite à développer, à administrer et à corriger des examens à leur demande.

R. : Habilitier le président du Conseil du trésor à prendre en considération l'insertion des personnes immigrantes qualifiées.

R. : Renforcer la formation et la sensibilisation des gestionnaires à la gestion de la diversité culturelle, en matière de dotation et d'évaluation des personnes issues de l'immigration.

R. : Ne pas négliger l'importance d'intégrer les leurs culturels dans tout le processus d'embauche.

Le Projet de Loi 60 prévoit que le Conseil du trésor peut établir des équivalences aux conditions minimales d'admission non seulement pour les classes d'emplois ou pour les grades, mais aussi, pour un emploi particulier.

R. : Prendre en compte dans le processus des équivalences les personnes immigrantes formées à l'étrangers.

R. : Alléger le processus des équivalences pour les personnes issues de l'immigration.

Le Projet de Loi 60 donne au Conseil du trésor le pouvoir de mettre en œuvre, d'ici à ce que les règles proposées par le projet de loi relatives au processus de sélection entrent en vigueur, un projet pilote concernant le recrutement et la promotion de certains fonctionnaires.

Le SOIT a été impliqué dans le processus de la Mesure d'intégration en emploi pour les nouveaux arrivants membres des minorités visibles et ethniques dans la fonction publique (MINA). Les résultats pour toutes les éditions ont été positifs. Le SOIT s'est démarqué par son implication pour les personnes nouvellement arrivées et pour le Secrétariat du conseil du trésor.

R. : Augmenter le pourcentage d'attraction des immigrants dans la Capitale Nationale par une accessibilité accrue aux emplois offerts par le Gouvernement du Québec.

R. : Impliquer les organismes en employabilité des personnes immigrantes dans ce projet pilote.

6.2. Autres recommandations

- Profiter de la disponibilité d'un grand bassin de personnes immigrantes professionnelles, qualifiées et compétentes pour des emplois à la fonction publique.
- Appuyer la Capitale Nationale dans les dotations d'emploi pour attirer les personnes immigrantes qualifiées, qui majoritairement s'établissent dans la grande région de Montréal. La fonction publique a la possibilité de créer un effet mobilisateur. Ainsi, encourager les personnes de s'établir en région.
- La nécessité d'un assouplissement du processus de qualification du personnel de la fonction publique.
- La nécessité d'avoir des personnes issues de l'immigration à toutes les échelles de la fonction publique.
- Encourager les gestionnaires à recruter des personnes immigrantes en les sensibilisant à l'apport de l'immigration.
- L'importance d'inclure un organisme ou une personne neutre issue de la diversité culturelle et spécialisée dans le domaine de l'attraction et de la rétention du personnel, et de la gestion de la diversité.
- La non-ingérence du politique dans son application.
- Profiter de l'expertise d'une ressource comme le SOIT experte en immigration et disponible pour former et accompagner les immigrants et le Gouvernement du Québec en matière d'employabilité des personnes immigrantes.

6.3. Qualifications du SOIT

Le SOIT est un acteur expert en intégration socio-professionnelle des personnes immigrantes :

- Peut aider à bien positionner les objectifs de la réforme;
- Peut appuyer le recrutement et la sélection des immigrants;
- Développer des stratégies en gestion et en ressources humaines dans un environnement de bonnes relations interculturelles;

- Maintenir un environnement de travail sain tout en intégrant les talents immigrants en emploi et leur mode de fonctionnement.

Le SOIT est un organisme à but non lucratif comptant sur 15 ressources professionnelles originaires du Québec et de différents pays du monde. Les spécialistes du SOIT sont expérimentés et inspirent confiance aux nouveaux immigrants qui désirent s'installer au Québec. Leurs différents champs de spécialisation et leur parcours professionnel permettent une fine analyse des besoins et un service à la hauteur des attentes des personnes immigrantes et des entreprises. L'expertise du SOIT de plus de trente et cinq ans en fait de lui un interlocuteur de choix et un acteur de qualité. Ses multiples partenariats lui permettent d'avoir une vision réaliste de l'insertion des personnes issues de l'immigration.

Pour information supplémentaire ou consultation

Fatna Chater

Directrice Générale par intérim

418 648-0822, ext. 235

f.chater@soit.quebec

969, Route de l'Église, bureau 450,

4e Étage, Québec, QC G1V 3V4