

# IMMIGRATION ET INTÉGRATION : AGIR SUR LES LEVIERS ESSENTIELS POUR UN QUÉBEC PROSPÈRE

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA COMMISSION  
DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS

AOÛT 2025



**AXTRA**

Alliance des  
centres-conseils  
en emploi

# AXTRA | ALLIANCE DES CENTRES-CONSEILS EN EMPLOI

AXTRA, l'Alliance des centres-conseils en emploi, est un organisme à but non lucratif (OBNL) légalement constitué depuis le 13 février 1987. L'Alliance est composée de 89 membres qui sont répartis dans 16 des 17 régions administratives du Québec. Elle collabore également avec un important réseau de partenaires à l'échelle provinciale, nationale et internationale.

## Mission

La mission d'AXTRA est de représenter, informer et soutenir ses centres-conseils en emploi face aux enjeux du marché du travail.

## Vision

Référence et partenaire incontournable, AXTRA contribue à la création d'un marché du travail inclusif afin de permettre à tous les individus de trouver leur X. L'Alliance s'appuie sur l'expertise de ses membres, la qualité de sa veille stratégique et la portée de ses projets.

## Valeurs

- > **Leadership** : Vision, Innovation, Rayonnement
- > **Mobilisation** : Considération, Collaboration, Engagement
- > **Expertise** : Qualité, Rigueur, Crédibilité

Nos trois valeurs phares s'appuient à leur tour sur trois valeurs, qui soutiennent et précisent leur mise en œuvre tant à l'interne qu'à l'externe.

## Un impact indéniable sur la société

Les 89 centres-conseils en emploi membres d'AXTRA desservent une clientèle de plus de 80 000 individus par année, ce qui en fait le plus important regroupement en employabilité au Québec. Les membres de l'Alliance gèrent des budgets totalisant plus de 80 M\$ et embauchent plus de 1 700 professionnel·les. Leur impact sur les communautés est substantiel et les programmes qu'ils mettent en œuvre ont des retombées significatives sur des clientèles variées (jeunes, personnes immigrantes, personnes judiciairisées, membres des communautés autochtones, travailleuses et travailleurs expérimentés, personnes avec des troubles de dépendance, etc.) ainsi que sur l'ensemble de la société.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Sommaire des recommandations</b> .....	<b>1</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>ORIENTATION 3   Renforcer l'accès au français comme langue d'intégration</b> .....	<b>4</b>
Une approche de sélection trop restrictive .....	4
Un écart croissant entre les exigences linguistiques et les ressources offertes .....	5
<b>ORIENTATION 4   Valoriser le parcours des personnes immigrantes déjà établies au Québec</b> .....	<b>6</b>
Des politiques qui freinent l'enracinement durable .....	6
Un accès limité aux services publics d'emploi.....	7
<b>ORIENTATION 5   Optimiser l'immigration économique pour une intégration durable et équitable</b> .....	<b>8</b>
Des restrictions mal adaptées aux besoins régionaux et sectoriels .....	8
Des obstacles systémiques à surmonter .....	9
Un équilibre à préserver entre les différentes catégories d'immigration .....	10
<b>Conclusion</b> .....	<b>12</b>

## SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

### > **Recommandation 1**

Reconnaître que la connaissance du français peut s'acquérir au Québec, et qu'elle ne devrait pas constituer une barrière exclusive à la sélection des personnes immigrantes permanentes ou temporaires.

### > **Recommandation 2**

Réinvestir massivement dans l'offre de francisation, en diversifiant les formats (temps plein, temps partiel, à distance, en entreprise) et en bonifiant les allocations (y compris pour les parcours à temps partiel) afin de garantir un apprentissage sans insécurité financière.

### > **Recommandation 3**

Favoriser une francisation contextualisée et arrimée au marché du travail, en misant sur l'expertise des centres-conseils en emploi pour l'accompagnement des personnes immigrantes.

### > **Recommandation 4**

Rétablir des passerelles dédiées, accessibles et rapides vers la résidence permanente pour les personnes immigrantes temporaires déjà intégrées au Québec (emploi, langue, études).

### > **Recommandation 5**

Garantir l'accès aux services publics d'emploi à toutes les personnes immigrantes en droit de travailler, indépendamment de leur statut ou du type de permis détenu.

### > **Recommandation 6**

Reconnaître et soutenir le rôle des centres-conseils en emploi, en leur assurant un financement adéquat et flexible pour accompagner efficacement les personnes immigrantes.

### > **Recommandation 7**

Assurer une meilleure cohérence intergouvernementale entre les politiques d'immigration, d'emploi et d'intégration, afin d'éviter que des personnes établies de longue date au Québec ne soient pénalisées par des contradictions administratives ou des changements de cap soudains.

> **Recommandation 8**

Adapter les critères de sélection et les conditions d'admission aux besoins réels du marché du travail, en levant les restrictions automatiques pour les postes à bas salaire et en facilitant l'accès à la résidence permanente des personnes en emploi dans des secteurs en demande.

> **Recommandation 9**

Renforcer la reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes, en allégeant les démarches administratives, en bonifiant les programmes passerelles et en favorisant une collaboration soutenue entre employeurs, ordres professionnels et institutions de formation.

> **Recommandation 10**

Préserver un équilibre entre les différentes catégories d'immigration dans la planification des seuils, en tenant compte des responsabilités internationales du Québec en matière de protection humanitaire.

## INTRODUCTION

D'ici 2031, les individus de 65 ans et plus représenteront le quart de la population québécoise, alors que le ratio de jeunes travailleurs et travailleuses par rapport aux personnes approchant de la retraite est déjà inférieur à deux pour un. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de transformations rapides du marché du travail, l'immigration assure désormais l'essentiel de la croissance de la population active. À l'intersection de l'immigration et de l'emploi, cette planification pluriannuelle constitue un outil stratégique essentiel pour assurer la cohérence des politiques publiques du Québec en matière d'accueil, de francisation et d'intégration. Elle offre l'occasion de réfléchir collectivement aux leviers permettant de répondre aux besoins démographiques et économiques de la province, tout en favorisant l'inclusion et la pleine participation des personnes immigrantes à la société québécoise.

Dans le cadre de la présente consultation, AXTRA, l'Alliance des centres-conseils en emploi, souhaite mettre en lumière les enjeux et pistes de solution liés à l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes. Forte de l'expertise de ses membres actifs à travers 16 des 17 régions du Québec, AXTRA formule ses recommandations autour de trois axes :

- > **Renforcer la francisation** en garantissant un financement structurant et accessible à toutes les personnes immigrantes, afin qu'elle demeure une vraie passerelle d'intégration personnelle et professionnelle;
- > **Valoriser les personnes immigrantes déjà présentes au Québec**, en leur assurant un accès stable à la résidence permanente et à des services publics d'emploi de qualité;
- > **Favoriser une immigration économique bien arrimée aux besoins réels du marché du travail**, tout en préservant une place suffisante pour les volets familial et humanitaire, essentiels à la cohésion sociale et à la rétention sur le territoire.

Les constats et recommandations présentés dans ce mémoire s'appuient sur l'expertise et les observations des centres-conseils en emploi, qui accompagnent chaque année des milliers d'individus issus de l'immigration et qui sont témoins des nombreux obstacles rencontrés dans leur parcours d'insertion socioprofessionnelle. Ils visent à appuyer le gouvernement dans l'élaboration de politiques d'immigration cohérentes, inclusives et adaptées aux réalités du marché du travail, tout en garantissant une intégration harmonieuse et durable des personnes immigrantes au sein de la société.

## ORIENTATION 3 | RENFORCER L'ACCÈS AU FRANÇAIS COMME LANGUE D'INTÉGRATION

La maîtrise du français constitue un vecteur important d'intégration sociale, culturelle et professionnelle au Québec. Cette vision est largement partagée au sein de la société québécoise et notamment dans le milieu de l'employabilité. Toutefois, la manière dont cette exigence est traduite en politiques publiques soulève des tensions entre les ambitions linguistiques du gouvernement, les besoins du marché du travail et la réalité des personnes immigrantes.

Cette section met en lumière deux constats préoccupants en lien avec l'orientation 3. D'une part, le quota de sélection proposé (soit plus de 75 % de connaissance du français chez les personnes immigrantes permanentes) risque d'exclure une partie importante de talents internationaux en raison d'une exigence linguistique trop élevée, à très court terme. D'autre part, les ressources offertes en francisation sont largement insuffisantes pour atteindre les objectifs gouvernementaux. Cette incohérence nuit non seulement à l'intégration des personnes immigrantes, mais aussi à la capacité du Québec de répondre à ses besoins socioéconomiques.

### **Une approche de sélection trop restrictive**

L'accent mis sur la connaissance préalable du français dans la sélection des personnes immigrantes entraînerait une réduction importante du bassin de talents internationaux accessibles au Québec, provoquant par le fait même une sous-représentation de certaines régions du monde. De nombreux individus hautement qualifiés, notamment dans des secteurs en forte pénurie de main-d'œuvre, seraient écartés simplement parce qu'ils ne maîtrisent pas suffisamment le français avant leur arrivée, alors qu'ils pourraient l'apprendre rapidement une fois établis ici.

Cette exigence ne tient pas compte des caractéristiques individuelles susceptibles de faciliter une francisation accélérée, telles qu'une forte motivation à acquérir la langue, une aisance naturelle pour l'apprentissage linguistique ou la maîtrise préalable de langues proches du français. À titre d'exemple, de nombreuses personnes maîtrisant une langue latine (comme l'espagnol ou le portugais) peuvent rapidement apprendre le français, mais seraient tout de même écartées du processus en raison d'une connaissance insuffisante de la langue au moment de la sélection, malgré un fort potentiel d'intégration.

Par ailleurs, même les personnes immigrantes qui arrivent au Québec en maîtrisant le français ne sont pas à l'abri d'obstacles à leur intégration. La connaissance de la langue ne garantit ni l'intégration professionnelle ni la reconnaissance des compétences. Les biais institutionnels, les exigences déconnectées du marché du travail ou les pratiques discriminatoires freinent l'accès à l'emploi qualifié, même pour des travailleurs et travailleuses formés en français dans leur pays d'origine. Plusieurs professionnel·les francophones — ingénieur·es, membres du personnel soignant, enseignant·es — se retrouvent ainsi confinés à des emplois précaires, malgré leur formation, leur expérience

et leur maîtrise de la langue. Ces réalités soulignent l'existence de barrières systémiques qui ne peuvent être levées par la seule francisation.

**X** **Recommandation #1 : Reconnaître que la connaissance du français peut s'acquérir au Québec, et qu'elle ne devrait pas constituer une barrière exclusive à la sélection des personnes immigrantes permanentes ou temporaires.**

### **Un écart croissant entre les exigences linguistiques et les ressources offertes**

Malgré l'importance accordée à la langue française dans les politiques d'immigration, les ressources consacrées à la francisation ont été considérablement réduites au cours des dernières années. La diminution des plages horaires, l'annulation fréquente de cours et le manque de personnel qualifié ont allongé les délais d'accès à la francisation, qui peuvent atteindre un an dans certaines régions. Cette longue attente fragilise la motivation des personnes apprenantes et occasionne une perte de temps critique face aux exigences gouvernementales, en plus de freiner l'intégration en emploi des personnes immigrantes à la hauteur de leurs compétences.

De plus, les parcours de francisation actuels sont souvent mal adaptés à la réalité des adultes en emploi ou en recherche d'emploi. Selon un rapport du Commissaire à la langue française publié en mai 2025, les programmes de francisation en entreprise sont jugés trop rigides, peu accessibles en dehors des grands centres et souvent déconnectés des besoins linguistiques spécifiques des milieux professionnels<sup>1</sup>. Les cours à temps partiel, pourtant nécessaires pour plusieurs, ne permettent pas d'atteindre les niveaux de langue exigés à courte échéance. Il n'est pas rare en effet qu'une personne allophone doive investir plus de trois ans pour atteindre un niveau fonctionnel à l'oral, soit bien plus que les quelques mois alloués pour prouver sa maîtrise du niveau 4 et ainsi pouvoir renouveler son permis de travail temporaire.

En parallèle, les réductions ou abolitions d'allocations de francisation (notamment pour les parcours à temps partiel) contraignent plusieurs personnes immigrantes à choisir entre apprendre le français ou subvenir aux besoins de leur famille. Nombreuses sont celles qui abandonnent leur parcours de francisation faute de soutien financier ou de lien clair avec l'emploi. Le rôle des centres-conseils en emploi est alors crucial pour soutenir leur motivation et les aider à concilier francisation et insertion professionnelle.

---

<sup>1</sup> Commissaire à la langue française (2025). *Évaluation de Francisation Québec — Francisation en milieu de travail*. <https://www.commissairelanguefrancaise.quebec/publications/rapport/evaluation-francisation-milieu-travail/>

- X **Recommandation #2 : Réinvestir massivement dans l'offre de francisation, en diversifiant les formats (temps plein, temps partiel, à distance, en entreprise) et en bonifiant les allocations (y compris pour les parcours à temps partiel) afin de garantir un apprentissage sans insécurité financière.**
- X **Recommandation #3 : Favoriser une francisation contextualisée et arrimée au marché du travail, en misant sur l'expertise des centres-conseils en emploi pour l'accompagnement des personnes immigrantes.**

## **ORIENTATION 4 | VALORISER LE PARCOURS DES PERSONNES IMMIGRANTES DÉJÀ ÉTABLIES AU QUÉBEC**

Accorder la priorité aux personnes immigrantes déjà présentes au Québec constitue une stratégie cohérente et porteuse, qui s'inscrit en complémentarité avec les autres volets de la politique d'immigration. Ces personnes ont souvent entamé une intégration réelle au sein de la société québécoise : elles ont étudié, travaillé, développé des réseaux sociaux ou familiaux et, dans bien des cas, amorcé un parcours de francisation. Elles sont donc bien placées pour répondre rapidement aux besoins du marché du travail et contribuer à la vitalité des communautés, notamment en région.

Leur enracinement démontre non seulement leur volonté de s'investir à long terme, mais aussi leur connaissance du contexte socioculturel et professionnel du Québec. Pourtant, cette réalité n'est pas toujours reconnue dans les politiques actuelles, et plusieurs de ces personnes rencontrent des obstacles importants à l'obtention de la résidence permanente ou à l'accès aux services nécessaires à leur intégration.

### **Des politiques qui freinent l'enracinement durable**

La suspension récente des deux volets du Programme de l'expérience québécoise (PEQ) a fortement ébranlé la trajectoire de nombreuses personnes déjà bien établies. Formées au Québec, intégrées au marché du travail, francophones dans plusieurs cas, ces personnes doivent désormais reporter, voire abandonner, leur projet d'établissement durable. Cette instabilité réglementaire crée un climat d'incertitude et affaiblit l'attractivité du Québec comme destination d'immigration, comme l'ont constaté de nombreux centres-conseils en emploi. Plusieurs travailleuses et travailleurs temporaires, étudiant·es étrangers ou jeunes professionnel·les quittent la province ou le pays, faute de voies d'accès viables à la résidence permanente.

Par ailleurs, le Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ) — qui s’adresse aussi aux travailleuses et travailleurs temporaires — ne constitue pas une voie d’accès adaptée et rapide pour cette catégorie de personnes immigrantes, en raison des modalités, critères et délais de sélection (sur invitation seulement, à la suite d’une déclaration d’intérêt).

Les changements successifs et le resserrement des critères de sélection compliquent les parcours, même pour des personnes qualifiées, en emploi et bien intégrées. Le manque de passerelles entre les statuts temporaires et permanents fragilise également la rétention de talents et réduit l’efficacité des efforts d’intégration déjà déployés.

**X Recommandation #4 : Rétablir des passerelles dédiées, accessibles et rapides vers la résidence permanente pour les personnes immigrantes temporaires déjà intégrées au Québec (emploi, langue, études).**

### **Un accès limité aux services publics d’emploi**

Parallèlement, plusieurs personnes immigrantes temporaires, comme les travailleuses et travailleurs issus du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), les personnes détentrices d’un permis de travail ouvert dans le cadre du Programme de mobilité internationale (PMI) (PVT, jeunes professionnels ou conjoint·es admissibles), les étudiant·es internationaux et les personnes en demande d’asile, n’ont pas accès aux services publics d’emploi (SPE), même si elles sont légalement en droit de travailler. Nombre de ces personnes pourraient contribuer rapidement au marché du travail, mais ne maîtrisent pas les canaux informels et les codes du recrutement québécois ou encore les pratiques professionnelles à privilégier. En l’absence d’un accompagnement spécialisé, elles peinent à faire valoir leurs compétences, à orienter leur recherche d’emploi ou à obtenir un poste à la hauteur de leur potentiel. Par conséquent, ces exclusions compromettent leur intégration socioprofessionnelle, tout en les rendant plus sujettes à la surqualification et plus vulnérables aux abus ou à la précarité.

**X Recommandation #5 : Garantir l’accès aux services publics d’emploi à toutes les personnes immigrantes en droit de travailler, indépendamment de leur statut ou du type de permis détenu.**

**X Recommandation #6 : Reconnaître et soutenir le rôle des centres-conseils en emploi, en leur assurant un financement adéquat et flexible pour accompagner efficacement les personnes immigrantes.**

Il est également important de noter que la grande majorité de ces personnes sont admissibles à la totalité ou à une partie des services d'accueil et d'intégration, de même qu'aux services de francisation, offerts par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). Or, elles demeurent exclues des services publics d'emploi relevant du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Ce cloisonnement nuit à la cohérence de l'intervention gouvernementale et à la fluidité du parcours d'intégration.

**X Recommandation #7 : Assurer une meilleure cohérence intergouvernementale entre les politiques d'immigration, d'emploi et d'intégration, afin d'éviter que des personnes établies de longue date au Québec ne soient pénalisées par des contradictions administratives ou des changements de cap soudains.**

## ORIENTATION 5 | OPTIMISER L'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE POUR UNE INTÉGRATION DURABLE ET ÉQUITABLE

L'immigration économique constitue un levier essentiel pour soutenir la prospérité du Québec, tout en favorisant l'innovation, la croissance et la résilience du marché du travail. Elle joue notamment un rôle déterminant pour répondre aux besoins persistants de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs clés de l'économie québécoise, particulièrement en région. Pour que cet apport soit pleinement efficace, les politiques de sélection et d'admission doivent être ajustées aux besoins concrets du terrain et accompagnées de mesures structurantes pour faciliter l'intégration.

Or, plusieurs décisions récentes témoignent d'un décalage entre les orientations affirmées et leur mise en œuvre. Des restrictions ont été imposées à des types de postes pourtant en forte demande, les obstacles systémiques demeurent peu pris en compte, et certaines catégories d'immigration — notamment le regroupement familial et le volet humanitaire — risquent d'être marginalisées au nom d'une priorité accordée à l'immigration économique.

### **Des restrictions mal adaptées aux besoins régionaux et sectoriels**

Au premier trimestre de 2025, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) recensait plus de 115 000 postes vacants dans la province, dont une part importante dans des secteurs où les exigences de formation sont modestes et les salaires souvent inférieurs à 30 \$ de l'heure, comme l'hôtellerie, la restauration, la transformation alimentaire ou encore le commerce de détail<sup>2</sup>. Parmi les postes les plus difficiles à pourvoir, l'Institut du Québec (2025) identifie notamment

<sup>2</sup> Institut de la statistique du Québec (2025). *Les postes vacants au Québec par trimestre — 1<sup>er</sup> trimestre de 2025*. <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/postes-vacants-au-quebec-par-trimestre>

les éducatrices et éducateurs en petite enfance, les préposé-es aux bénéficiaires, les serveuses et serveurs, ainsi que les préposé-es à l'entretien ménager, avec des salaires moyens variant entre 20 et 27 \$ de l'heure<sup>3</sup>.

Malgré ces besoins bien documentés, les gouvernements provincial et fédéral ont récemment suspendu l'émission ou le renouvellement de permis de travail pour les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires occupant des postes à bas salaire (moins de 34,62 \$/h) dans les régions où le taux de chômage dépasse 6 %, notamment à Montréal et Laval. De plus, les quotas d'embauche dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) ont été abaissés par le gouvernement fédéral pour ces postes, passant de 20 % à 10 % par entreprise. Ces mesures reposent sur l'hypothèse que la main-d'œuvre locale peut combler l'ensemble des besoins du marché du travail, sans tenir compte des réalités du terrain : inadéquation entre les profils disponibles et les exigences des postes, faible mobilité interrégionale, conditions de travail difficiles, ou manque d'intérêt pour certains types d'emplois.

Dans les faits, plusieurs entreprises et organisations, particulièrement en région, peinent à pourvoir des postes malgré un taux de chômage local élevé. Leur productivité, leur croissance, leur capacité d'innovation et la qualité des services s'en trouvent affectées. En parallèle, des milliers de travailleuses et travailleurs temporaires présentement en emploi risquent de devoir quitter leur poste et leur vie au Québec, faute de pouvoir faire renouveler leur permis malgré leur contribution essentielle au marché du travail.

Enfin, il apparaît essentiel que le gouvernement provincial ajuste sa grille de sélection pour favoriser une correspondance optimale entre les compétences des candidat-es et les besoins spécifiques des différentes régions, en incluant notamment les postes requérant une formation technique ou collégiale.

**X Recommandation #8 : Adapter les critères de sélection et les conditions d'admission aux besoins réels du marché du travail, en levant les restrictions automatiques pour les postes à bas salaire et en facilitant l'accès à la résidence permanente des personnes en emploi dans des secteurs en demande.**

### **Des obstacles systémiques à surmonter**

Au-delà de la sélection, les nouveaux arrivants doivent faire face à plusieurs barrières systémiques qui freinent leur participation au marché du travail. La non-reconnaissance des acquis et des compétences, le manque de passerelles professionnelles et la persistance de la discrimination, y compris du racisme systémique, nuisent à leur accès à des emplois stables et de qualité :

---

<sup>3</sup> Institut du Québec (2025). *Planification 2025 de l'immigration au Québec*.  
<https://institutduquebec.ca/publications/planification-2025-de-l-immigration-au-quebec>

- > En 2024, le **taux de chômage** des personnes immigrantes temporaires (11,7 %) et permanentes (8,0 %) était de 2 à 3 fois plus élevé que celui des personnes natives (4,1 %)⁴;
- > En 2023, les personnes immigrantes étaient plus susceptibles que les personnes non immigrantes d’occuper un emploi de **qualité faible** (28,6 % c. 19,8 %)⁵;
- > En 2020, le **taux de déqualification** atteignait 42,6 % pour la population immigrante âgée de 25 à 54 ans, comparativement à 24,9 % pour la population née au Canada⁶.

Or, plutôt que de reconnaître ces freins structurels, les politiques publiques tendent à faire porter aux personnes immigrantes l’entière responsabilité de leur intégration, en coupant les soutiens qui leur sont offerts (francisation, services publics d’emploi, etc.). Cette logique, combinée à une concentration trop marquée sur l’immigration hautement qualifiée, génère des espoirs déçus chez les personnes immigrantes souvent sélectionnées pour leurs diplômes, mais qui se voient refuser l’accès à leur profession une fois arrivées en sol québécois.

Qui plus est, le discours politique dominant continue d’insister sur la pression exercée par l’immigration sur les services publics, sans rappeler que des milliers de personnes immigrantes y travaillent chaque jour — en santé, en petite enfance, en éducation, en hôtellerie et en construction. Il est temps de reconnaître leur contribution concrète et continue au maintien des services essentiels et à la vitalité économique du Québec.

**X Recommandation #9 : Renforcer la reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes, en allégeant les démarches administratives, en bonifiant les programmes passerelles et en favorisant une collaboration soutenue entre employeurs, ordres professionnels et institutions de formation.**

## Un équilibre à préserver entre les différentes catégories d’immigration

La priorité accordée à l’immigration économique ne doit pas se faire au détriment des autres catégories d’immigration, notamment le regroupement familial et la protection internationale. Ces volets jouent eux aussi un rôle essentiel dans la cohésion sociale, le rajeunissement démographique et la réponse aux besoins de main-d’œuvre, tout en remplissant des fonctions humanitaires fondamentales. Le regroupement familial a un impact significatif sur la qualité de vie des personnes immigrantes et favorise leur rétention durable, en leur permettant de s’ancrer pleinement dans la société

<sup>4</sup> Institut du Québec (2025). *Bilan 2024 de l’emploi au Québec*. <https://institutduquebec.ca/publications/bilan-2024-de-l-emploi-au-quebec>

<sup>5</sup> Statistique Canada (2024). *Enquête sur la population active, 2023*. Adaptation par l’Institut de la statistique du Québec. <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/travail/qualite-emploi?onglet=groupes-population#immigrantes>

<sup>6</sup> Ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration (2021). *Les personnes immigrantes et le marché du travail québécois, 2020*. <https://mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/immigrantsmarchetravail2020.pdf>

québécoise. Lorsqu'elles peuvent s'établir avec leurs proches, elles sont plus susceptibles de rester à long terme, de s'investir dans leur milieu de vie et de contribuer activement à la vitalité économique et sociale du Québec.

Dans le même ordre d'idées, les récentes modifications réglementaires restreignant la possibilité pour certaines travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, étudiant-es internationaux et participant-es à l'Expérience Internationale Canada (EIC) — anciennement connue sous le nom de Programme Vacances-Travail (PVT) — de venir accompagnées de leur famille pourraient nuire à leur intégration et à leur rétention en sol québécois. Bien qu'elles puissent inclure leur conjoint-e et leurs enfants lors d'une éventuelle demande de résidence permanente, les délais d'attente avant cette réunification risquent de retarder leur installation complète et de limiter leur participation sociale et économique à court et moyen terme.

L'État québécois doit également veiller à réserver un nombre suffisant de places à l'immigration humanitaire, notamment pour les personnes réfugiées réinstallées, afin de respecter ses obligations internationales et d'assurer une réponse digne et cohérente aux situations de crises humanitaires.

**X Recommandation #10 : Préserver un équilibre entre les différentes catégories d'immigration dans la planification des seuils, en tenant compte des responsabilités internationales du Québec en matière de protection humanitaire.**

## CONCLUSION

Alors que le Québec fait face à des défis majeurs en matière de rareté de main-d'œuvre, de vieillissement démographique et de vitalité économique régionale, la planification de l'immigration pour 2026-2029 doit être pensée comme un levier structurant, non seulement pour soutenir les besoins immédiats du marché du travail, mais aussi pour renforcer la cohésion sociale et la résilience économique à long terme.

La première section du mémoire a souligné l'importance d'un investissement structurant en francisation. Si le français constitue la langue commune d'intégration, encore faut-il que les personnes immigrantes aient accès rapidement à des parcours de formation linguistique adaptés à leurs réalités, liés à l'emploi, et soutenus financièrement. L'insistance sur la connaissance préalable du français dans les processus de sélection, sans ressources suffisantes à l'arrivée, crée des barrières évitables.

La seconde section a mis en lumière le potentiel sous-utilisé des personnes immigrantes déjà présentes au Québec. Ces individus ont amorcé un enracinement concret et méritent un accès plus fluide à la résidence permanente ainsi qu'aux services publics d'emploi. Un alignement clair entre les objectifs gouvernementaux et les mécanismes d'accompagnement est indispensable pour éviter les pertes humaines, sociales et économiques liées à leur départ.

Enfin, la troisième section a rappelé que l'immigration économique, pour être efficace, doit refléter la diversité des besoins régionaux et sectoriels, y compris pour les postes à bas salaire. Elle doit aussi s'accompagner d'efforts pour lever les obstacles systémiques à l'intégration professionnelle, tout en maintenant un équilibre respectueux avec les autres volets d'immigration, comme le regroupement familial et la protection humanitaire.

Les constats et recommandations présentés dans ce mémoire invitent à repenser l'immigration non pas comme une variable d'ajustement, mais comme un projet structurant et inclusif. Un projet qui exige de la prévisibilité, des ressources adéquates et une vision d'ensemble mobilisant tous les acteurs concernés — pour que le Québec demeure une société accueillante, forte de sa diversité et résolument tournée vers l'avenir.