



Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

**Pour une immigration temporaire réussie et
structurante**

**Déposé auprès du ministère de l'Immigration, de la
Francisation et de l'Intégration dans le cadre de la
consultation sur le Programme de l'expérience
québécoise (PEQ)**

16 mars 2020

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopieur : 514 383-0311

Sans frais : 1 877-897-0057

www.ftq.qc.ca

Dépôt légal — 1^{er} trimestre 2020

Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)

ISBN 978-2-89639-437-1

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	3
1. Un cadre de consultation bien étroit.....	5
2. Pour une immigration réussie : une responsabilité collective.....	6
3. Pénurie de main-d'œuvre : pas qu'un enjeu d'immigration.....	8
4. Le PEQ : une porte d'entrée de qualité vers une immigration permanente	11
5. L'expérience québécoise : des avantages à reconnaître, des améliorations à apporter.....	14
6. Francisation : des efforts à poursuivre, des acteurs à reconnaître.....	21
CONCLUSION.....	25
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	26

INTRODUCTION

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) représente 600 000 travailleurs et travailleuses œuvrant dans tous les secteurs d'activité économique et toutes les régions du Québec, ce qui en fait la plus grande centrale syndicale québécoise. Parmi ses membres, la FTQ compte une proportion importante de personnes issues de l'immigration, dont le statut est permanent ou temporaire, présentes dans une grande diversité de secteurs et de milieux de travail. Plusieurs œuvrent ici sans statut permanent, qu'il s'agisse de travailleurs étrangers temporaires faiblement ou hautement qualifiés, ou en tant qu'étudiants étrangers assistants de recherche ou travaillant en entreprise. Plusieurs de nos membres ont également choisi, au terme de leur expérience d'immigration temporaire au Québec, de s'y établir pour y faire leur vie. Nombre d'entre eux ont ainsi pu se prévaloir du Programme de l'expérience québécoise (PEQ) pour faire reconnaître leur séjour temporaire en tant qu'étudiants internationaux ou travailleurs étrangers temporaires afin d'obtenir plus rapidement et plus facilement un Certificat de sélection du Québec (CSQ) ainsi que le statut de résident permanent.

Comme centrale syndicale et comme membre de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), la FTQ s'intéresse donc de près aux questions relatives à l'accueil, à la sélection et à l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail et à la société québécoise en général. La centrale a d'ailleurs participé à plusieurs reprises au débat public entourant la politique d'immigration québécoise¹ et compte une nouvelle fois porter à l'attention du gouvernement les préoccupations des travailleurs et des travailleuses dans le cadre de cette consultation.

Pour la FTQ, le PEQ constitue une voie rapide et accessible à la résidence permanente. En effet, ce programme permet aux travailleurs étrangers temporaires et aux étudiants internationaux ayant obtenu un diplôme québécois d'obtenir rapidement un CSQ s'ils séjournent au Québec et répondent à certains critères (connaissance du français, durée de l'engagement dans l'emploi ou le programme d'études, etc.). Cela leur donne donc plus rapidement accès à la résidence permanente, et donc à la possibilité d'entreprendre un projet de vie à long terme au Québec. En plus d'apporter une réponse adaptée à des besoins de main-d'œuvre dans certains secteurs ou certaines régions, le PEQ s'avère un outil d'intégration probant à la société québécoise puisqu'il favorise la sélection de personnes déjà sur place, qui ont vécu une expérience de travail ou d'études durant quelques mois ou années.

Dans l'ensemble, la FTQ partage le constat du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) selon lequel « le Québec vit une situation historique sur le plan de l'emploi et du marché du travail² » et reconnaît que l'immigration, et notamment l'immigration économique,

¹ Dont : consultations relatives à la planification pluriannuelle de l'immigration québécoise pour les périodes 2008-2010, 2012-2015 et 2020-2022; consultations parlementaires sur la politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion (2015) et sur le projet de loi n° 77 (2016).

² MIFI, *Document de consultation sur le Programme de l'expérience québécoise (PEQ)*, 14 février 2020, p. 4, [En ligne] [www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/DOC_consultation.pdf].

constitue un des leviers importants que l'État peut activer pour combler les besoins de main-d'œuvre observés dans certaines régions ou certains secteurs d'activité. Cependant, loin de partager la vision gouvernementale consistant à réduire les seuils d'immigration d'ici à 2023, la centrale est d'avis que le PEQ joue un rôle structurant en matière d'accueil et d'intégration de la main-d'œuvre immigrante et que l'assujettir à de nouveaux mécanismes de contingentement serait contre-productif à moyen et long terme pour le Québec.

Pour la FTQ, une bonne politique d'immigration, qu'elle soit de nature économique ou humanitaire, se démarque notamment par la qualité de ses leviers d'intégration. Or, bien 'loin d'être parfait, le PEQ présente de multiples avantages pour le Québec. Nous pensons que la solution aux enjeux d'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi que le gouvernement cherche à résoudre réside moins dans un resserrement des critères de sélection appliqués au PEQ que dans une approche globale de la pénurie de main-d'œuvre et de la politique d'immigration dans son ensemble. En effet, malgré la situation du marché du travail, les personnes immigrantes rencontrent encore trop d'obstacles à leur intégration à la collectivité québécoise. Il importe que tout soit mis en œuvre pour assurer que les rêves qu'elles ont nourris en choisissant le Québec ne soient pas brisés ou freinés. Il en va d'une responsabilité collective.

1. UN CADRE DE CONSULTATION BIEN ÉTROIT

C'est avec intérêt que nous avons pris connaissance du *Document de consultation sur le Programme de l'expérience québécoise (PEQ)* rendu public par MIFI. Nous nous réjouissons que, à la suite des commentaires émis par de nombreux intervenants au cours de l'automne 2019, le gouvernement soit revenu sur sa décision de modifier unilatéralement le PEQ et qu'il ait choisi de procéder à une consultation publique pour solliciter plus largement l'avis des acteurs sociaux et économiques sur cette question.

Par contre, la problématique générale qui est soulevée dans ce document met beaucoup l'accent sur les volumes d'admission et les défis qu'ils posent au regard de la politique gouvernementale consistant à répondre aux besoins du marché du travail, et pas assez sur les enjeux qui entourent les conditions d'accueil et de succès de l'immigration. En effet, la démarche de consultation semble mener à une réflexion sur les critères et mécanismes à mettre en place pour contingerer via le PEQ le processus de sélection de l'immigration, en tenant pour acquis que c'est là une nécessité fondamentale. Les questions posées vont clairement en ce sens et traduisent déjà les éléments de réponse envisagés par le gouvernement. Rappelons-les ici :

« Parmi le vaste bassin de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires ainsi que d'étudiantes et d'étudiants étrangers au Québec, quelles conditions le MIFI devrait-il prioriser pour sélectionner ses candidats à l'immigration? (Ex. de conditions: emploi occupé, durée de l'expérience, maîtrise du français, âge, domaine de formation, durée des études, présence en région, etc.)

Quelles pourraient être les modifications à apporter au PEQ pour favoriser l'établissement en région des personnes qui obtiennent leur résidence permanente grâce à ce programme?

Les conditions de sélection des personnes immigrantes devraient-elles être basées sur la priorisation de l'expérience québécoise, sur les personnes dont l'expertise répond aux besoins de main-d'œuvre, ou la combinaison des deux aspects?

Quelle est votre opinion à l'égard du programme fédéral (catégorie de l'expérience canadienne), qui exige auprès des diplômés une expérience de travail d'une année avant qu'ils puissent accéder au programme? Pensez-vous que cette expérience devrait être liée à la formation ou encore être acquise au sein d'un emploi de même niveau de qualification afin d'éviter les problèmes de surqualification? ³ »

À leur lecture, ces questions pointent vers la définition de critères visant à discriminer les travailleurs et les travailleuses ou les étudiantes et étudiants étrangers présents sur le territoire pour limiter l'admissibilité à la résidence permanente à ceux dont le profil correspond aux besoins des employeurs. Or, la FTQ ne souhaite pas s'engager dans un exercice d'arbitrage entre les divers programmes, qui consisterait à gérer des volumes d'admission et de sélection, et soutiendrait une

³ *Idem.*, p.19.

approche strictement comptable, économique et utilitariste de l'immigration. La centrale conçoit l'immigration comme un tout, qui doit être réfléchi et discuté dans son ensemble plutôt qu'à la pièce. Elle l'aborde également comme un processus qui s'inscrit dans le cadre d'un projet de société, ce qui appelle un débat public large plutôt qu'une réflexion ciblée sur des considérations spécifiques. En ce sens, un débat de fond sur l'ensemble de la vision de l'immigration au Québec aurait peut-être été opportun. Et ce, d'autant plus que la problématique qui nous est présentée découle directement du choix gouvernemental de réduire les seuils d'immigration pour les prochaines années, orientation envers laquelle la FTQ demeure sceptique.

C'est pourquoi, dans les pages qui suivent, nous ne répondrons pas directement, ni une à une, aux questions, ni aux pistes soumises à la réflexion par le gouvernement, mais nous en aborderons les enjeux en exposant notre vision générale de l'immigration et du PEQ.

2. POUR UNE IMMIGRATION RÉUSSIE : UNE RESPONSABILITÉ COLLECTIVE

La FTQ prend acte de la politique gouvernementale, justifiée par le contexte démographique de la pénurie de main-d'œuvre, visant l'accroissement continu de la part de l'immigration économique pour la faire porter à 65 % des personnes admises d'ici 2022⁴ (elle était de 57 % en 2018)⁵. Néanmoins, la centrale s'inquiète d'une approche de l'immigration économique strictement basée sur une réponse rapide à des besoins immédiats, qu'ils soient passagers ou structurels, de l'industrie. En effet, nous avons rappelé l'été dernier que la politique d'immigration du Québec doit également lui permettre de répondre à ses responsabilités humanitaires, notamment quant à l'accueil de personnes réfugiées⁶.

2.1 Une approche globale pour un projet de société

Pour la FTQ, il ne fait aucun doute que le Québec est une terre d'accueil, ouverte et généreuse, porteuse d'un projet collectif et de valeurs démocratiques accessibles à quiconque dispose des conditions et moyens de s'y reconnaître et d'y apporter sa contribution. En ce sens, l'apport de l'immigration à la société québécoise ne saurait se résumer qu'à des critères et intérêts strictement économiques, ni même se restreindre à l'adéquation entre une main-d'œuvre venue de l'étranger et les besoins immédiats de quelques industries ou entreprises confrontées à des difficultés de recrutement ou de rétention.

⁴ MIFI, *Plan d'immigration 2020*, p.5, [En ligne] [www.cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/plan-immigration/PL_immigration_2020_MIFI.pdf?1572445925].

⁵ INSTITUT DE LA STATISTIQUE (ISQ), *Immigrants selon la catégorie d'immigrants, Québec, 1980-2018*, tableau statistique, [En ligne] [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/migration/internationales-interprovinciales/605.htm].

⁶ FTQ, *Mémoire FTQ présenté dans le cadre de la consultation en vue de la planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022*, 22 juillet 2019, [En ligne] [www.ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2020/03/M%C3%A9moire-FTQ-Consultation-en-vue-de-la-planification-immigration-au-Quebec_2019-07-22.pdf].

Fondamentalement, l'immigration est un processus qui traduit un profond engagement entre d'une part des individus qui ont l'espoir d'une vie et d'un avenir meilleurs au prix d'un déracinement familial, social et culturel, et d'autre part une collectivité qui place sa confiance en eux pour grandir, grâce à des structures d'accueil et à une ouverture à la diversité. En ce sens, une politique d'immigration est un instrument d'action publique parmi d'autres qui, bien plus que de combler des besoins économiques immédiats, doit contribuer à répondre à une réflexion sur le type de société à laquelle on aspire collectivement. Large et multidimensionnel, un tel projet doit inclure une réflexion sur l'organisation des services publics et des programmes sociaux, le développement et l'occupation du territoire, une conception de la culture commune et du vivre-ensemble, etc. En un mot, cela requiert une vision globale, qui se déploie dans le temps (à long terme) et dans l'espace (occupation du territoire).

2.2 Une approche concertée pour une intégration effective

La FTQ estime qu'une véritable politique d'immigration économique doit être conçue dans la perspective d'une immigration permanente, et en ce sens reposer sur une approche d'intégration à la société québécoise par le travail qualifié et l'acquisition d'une expérience québécoise significative. Pour la centrale, une intégration réussie à la société québécoise doit être conçue sur le long terme et nécessite donc des actions diversifiées couvrant plusieurs aspects du vivre-ensemble. Elle interpelle tous les acteurs sociaux et suppose une concertation entre les institutions et avec les entités de première ligne que sont les établissements de services publics, les organismes communautaires, les entreprises, les associations de travailleurs et de travailleuses.

Il importe donc de veiller au déploiement d'infrastructures d'accueil adéquates dans toutes les régions, en offrant des services adaptés et en soutenant les organismes spécialisés aptes à accompagner les personnes admises dans leur projet migratoire. Il faut aussi s'assurer que les droits et la dignité de ces dernières soient respectés, qu'elles puissent s'installer, vivre et travailler dans des conditions décentes, et puissent disposer des outils appropriés pour pouvoir éventuellement transformer leur expérience en projet de vie. En ce sens, la FTQ croit que le déploiement de parcours d'accompagnement personnalisés constitue une voie parmi d'autres qui doit permettre d'encadrer, d'accompagner et de maintenir un lien étroit et continu avec les individus dans leur processus d'immigration. C'est là une occasion d'offrir des suivis et services appropriés pour définir les besoins et surmonter les obstacles et difficultés culturelles, sociales ou économiques, notamment, qui jalonnent l'expérience d'intégration à la société d'accueil.

Parmi les conditions de réussite du processus d'intégration, il ne fait pas de doute que l'accès à un travail décent est un facteur important, car il doit permettre d'assurer aux personnes immigrantes l'autonomie économique et des conditions viables qui permettent de vivre dignement, mais également une expérience d'intégration sociale (réseau d'amitiés ou de soutien) et culturelle (langue, patrimoine culturel) ancrée à la communauté d'accueil. Ce sont là des facteurs fondamentaux à réunir pour pouvoir fonder des projets d'établissement et d'avenir dans une telle communauté. C'est pourquoi nous aborderons plus en détail les enjeux et défis qui concernent l'intégration par le travail des personnes immigrantes. Et à cet effet, le PEQ s'avère un levier original et probant pour une intégration socioculturelle réussie, qui mérite d'être préservé et enrichi.

3. PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE : PAS QU'UN ENJEU D'IMMIGRATION

Comme nous venons de le rappeler, la politique d'immigration doit s'inscrire dans la perspective globale du développement social et humain du Québec. En complément, il nous apparaît tout aussi important de discuter du rôle plus spécifique de l'immigration économique dans le contexte actuel du marché du travail québécois.

3.1 Un défi macroéconomique

La FTQ est bien consciente de la situation historique que traverse l'économie québécoise et plus spécifiquement son marché du travail, marqué par le plein emploi et la diminution continue de son taux de chômage trimestre après trimestre. D'après les prévisions d'Emploi-Québec, sous l'effet combiné du vieillissement de la population (remplacement de départs à la retraite) et de la création de nouveaux postes et métiers, l'économie québécoise devra combler plus de 1,4 million d'emplois d'ici 2028⁷. D'ici 2023, on anticipe déjà que 117 des 500 principales professions exercées au Québec (environ 23,4 %) seront touchées par un déficit de main-d'œuvre. Appelée à perdurer et probablement à s'accroître au cours des prochaines années, cette situation mobilise déjà les acteurs gouvernementaux et économiques à plus d'un titre. Dans certains secteurs et régions, il en va de la stabilité économique et du bien-être collectif.

Certes, l'apport d'un flux d'immigration constant et croissant est l'une des voies que le Québec peut choisir pour combler les besoins de main-d'œuvre dans certaines régions ou certains secteurs économiques qui font face à une pénurie temporaire ou plus structurelle. Les prévisions d'Emploi-Québec démontrent par ailleurs que l'immigration pourrait fournir jusqu'à 22 % de la main-d'œuvre dans les prochaines années pour pallier le remplacement et la création de près de 1,4 million de postes.

Ces projections ne doivent toutefois pas faire oublier la réalité concrète de certains sous-groupes de la population active (jeunes, femmes, personnes issues de l'immigration, personnes en situation de handicap, etc.) qui connaissent encore, malgré l'embellie du marché du travail, des taux de chômage élevé. Il importe également de prendre en compte les défis qui attendent les travailleurs et travailleuses qui risquent d'être touchés dans les années à venir par la transition énergétique et les changements technologiques. Des milliers d'emplois dans de nombreux secteurs d'activité pourraient subir des transformations profondes voire même disparaître sous l'effet de ces transformations des modes de production, ce qui nécessite de prévoir les mesures appropriées pour accompagner les transitions vers d'autres tâches, fonctions ou emplois. Ces diverses réalités doivent être prises en compte dans le déploiement des mesures d'adaptation du marché du travail, avant même d'aborder le rôle compensatoire de la main-d'œuvre issue de l'immigration économique et surtout temporaire, puisque la population active québécoise demeurera encore le principal bassin de main-d'œuvre à privilégier (78 %). Et ce, dans une perspective de plein emploi

⁷ EMPLOI-QUÉBEC, *État d'équilibre du marché du travail à court et à moyen termes*, 2019, p. [3-5], [En ligne] [www.cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/travail-emploi-solidarite-sociale/publications-adm/documents-administratifs/RA-diagnostic_professions.pdf?1581611107].

de qualité pour tous et toutes. Il importe de rappeler les responsabilités gouvernementales ou patronales à cet égard.

La FTQ a déjà eu à quelques reprises l'occasion de se prononcer sur les mesures à prendre pour relever le défi de la pénurie de main-d'œuvre et de commenter les efforts du ministère du Travail à cet égard, notamment en ce qui concerne la *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023*. De tels efforts doivent être poursuivis et mériteraient d'être bonifiés et approfondis. Par exemple, le déploiement de mesures incitatives auprès des travailleurs d'expérience devrait s'accompagner de conditions avantageuses et de la flexibilité adéquates pour les accommoder. Alors qu'on anticipe dans la prochaine décennie que « la nouvelle offre de main-d'œuvre proviendra en grande partie des jeunes actuellement aux études (54 %) », il importera de poursuivre la lutte contre le décrochage scolaire et le soutien à la qualification et à une diplomation réussie auprès de tous les élèves et étudiants, en veillant à répondre à leurs besoins et défis particuliers. L'effort collectif commande aussi une politique de formation continue et d'alphabétisation pour permettre au plus grand nombre de travailleurs et de travailleuses de parfaire leurs connaissances de base, de compléter leur formation ou d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles.

3.2 Des enjeux locaux : l'attractivité

Outre des mesures macroéconomiques, il importe de prendre conscience des défis que pose la pénurie de main-d'œuvre sur le plan local et de responsabiliser les acteurs, et particulièrement les employeurs, quant aux leviers dont ils disposent avant de recourir à la main-d'œuvre immigrante.

Dans certains milieux de travail, la pénurie de main-d'œuvre a des répercussions notables. On observe que des entreprises font face à d'importants taux de roulement et ne parviennent pas à stabiliser leurs équipes ou à recruter la relève nécessaire. Les travailleurs et travailleuses en place doivent alors bien souvent compenser les difficultés de recrutement aux prix d'une surcharge de travail soit par des heures supplémentaires de travail, soit par une augmentation de leur tâche. Ce genre de situation contribue à accroître le stress ainsi que la fatigue physique et psychologique au travail, qui mènent parfois à des problèmes de santé mentale ou à des accidents de travail. Autant d'absences générées par la pénurie, qui ajoutent aux difficultés de cette dernière. Malheureusement, ce sont les travailleurs et les travailleuses sur le terrain qui font les frais du manque de main-d'œuvre. Les impacts dans certains secteurs sont donc à prendre au sérieux et requièrent des engagements à la hauteur de la situation. C'est pourquoi les solutions viables ne peuvent se trouver exclusivement dans des mesures palliatives de portée temporaire, mais doivent être conçues dans la durée. Et, en ce sens, si l'immigration économique doit être mise à contribution dans l'effort de stabilisation de la main-d'œuvre, il faut qu'elle puisse elle aussi être abordée à long terme, et donner accès à l'immigration permanente, plus structurante notamment pour les régions.

Par ailleurs, le plein emploi accroît la mobilité sur le marché du travail. De nombreux travailleurs et travailleuses quittent leur poste ou même leur entreprise pour d'autres employeurs ou même d'autres secteurs d'emploi, parce que le contexte de demande de main-d'œuvre leur permet enfin d'accéder à des conditions plus avantageuses, de se rapprocher de leur domicile, de se libérer d'un

climat de travail délétère ou même de mieux faire avancer leurs projets de carrière. La pénurie recèle donc des opportunités pour les travailleurs et les travailleuses et représente pour nombre d'entre eux une manière d'améliorer leur sort et/ou de vivre une mobilité professionnelle porteuse d'espoir. Les employeurs ont donc un important défi de rétention à relever en améliorant les conditions de travail, mais aussi la qualité de vie et les possibilités potentielles de développement de carrière qu'ils peuvent proposer à leur personnel.

Dévoilé en février dernier par la CPMT, le rapport *Portrait 360° sur les aspirations de la main-d'œuvre*⁸ révèle les principales attentes des travailleurs et travailleuses ainsi que de la jeunesse québécoise dans le contexte actuel de pénurie de la main-d'œuvre. Précieuses, ces informations doivent aider les décideurs gouvernementaux et les organismes qui dispensent les services et programmes sociaux, ainsi que les employeurs, à cibler leurs interventions en vue d'accroître l'attractivité, tant dans le recrutement que dans la rétention de la main-d'œuvre.

Sans surprise, les conditions de travail, tant celles qui touchent la rémunération (78 % des répondants) que celles qui concernent la gestion du temps (84 %) et la conciliation travail-vie personnelle (65 %), figurent au premier rang des leviers d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre, toutes générations confondues. Pour la centrale, cela confirme l'importance d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise. Cela passe notamment par le rehaussement du salaire minimum au bénéfice des travailleurs qui occupent des emplois à bas salaires, dont plusieurs relèvent du secteur des services touché de plein fouet par la pénurie de main-d'œuvre. L'amélioration des régimes de retraite, l'aménagement du temps de travail, la flexibilité des horaires et les mesures de conciliation travail-vie personnelle constituent d'autres moyens d'attirer et de retenir la main-d'œuvre que devraient considérer tant les employeurs (contrats de travail) que le législateur (normes du travail).

Plus des deux tiers des travailleurs et des travailleuses considèrent la reconnaissance du travail accompli (70 %) et les possibilités d'avancement (67 %) comme d'autres facteurs de rétention importants.

Cela témoigne de la pertinence d'améliorer, en plus des conditions contractuelles, les pratiques de gestion afin de mieux prendre en compte les besoins relatifs à une qualité de vie professionnelle, et à offrir des perspectives et des occasions de développement des carrières ou d'enrichissement des postes. Ainsi, la mobilité interne doit être une avenue à considérer pour combler des besoins, ce qui suppose un accès plus fluide à la formation continue en entreprise afin de permettre l'amélioration des compétences et leur valorisation interne.

En ce sens, les travailleurs et les travailleuses déjà présents peuvent constituer un premier bassin à mobiliser pour combler des besoins de main-d'œuvre dans certaines entreprises ou certains secteurs, avant de faire appel à une main-d'œuvre immigrante.

⁸ CPMT, *Portrait 360° sur les aspirations de la main-d'œuvre – rapport final*, février 2020, [En ligne] [www.cpmt.gouv.qc.ca/publications/pdf/Portrait-360-aspirations-main-d-oeuvre.pdf].

4. LE PEQ : UNE PORTE D'ENTRÉE DE QUALITÉ VERS UNE IMMIGRATION PERMANENTE

Les intentions et orientations du gouvernement sont claires. Le défi de sa politique d'immigration consiste à « arrimer davantage la sélection des personnes immigrantes aux besoins de main-d'œuvre⁹ », d'où une planification de l'immigration qui s'articule autour d'une proportion plus grande d'immigrants économiques et de leviers d'adéquation entre les besoins des entreprises et les bassins de main-d'œuvre.

Le PEQ constitue une voie rapide et accessible à la résidence permanente. En plus d'apporter une réponse à des besoins de main-d'œuvre dans certains secteurs ou certaines régions, il s'avère un outil d'intégration probant à la société québécoise. Il importe donc de ne pas le dénaturer sous le prétexte d'un impératif strictement économique.

4.1 Un programme original qui fait ses preuves

Le PEQ reconnaît en lui-même une démarche d'intégration qualitative à la société d'accueil puisqu'il permet à des personnes qui ont vécu une expérience significative et probante soit du marché du travail, soit du système d'éducation québécois, soit des deux, d'avoir rapidement accès à un CSQ et à la résidence permanente. En effet, on présume que ses bénéficiaires, après une période de temps notable, ont pu acquérir et intégrer les qualités et valeurs linguistiques et culturelles suffisantes pour pouvoir s'installer durablement au Québec et s'y enraciner. Au moins sont-ils aptes à formuler ce projet de s'établir et de vivre au Québec, à s'y projeter pour l'avenir. En un sens, le PEQ couronne une démarche volontaire et participative fondée sur un projet de vie élaboré en connaissance de cause, en connaissance de la société d'accueil. Et, inversement, ladite société a eu la chance de valider l'expérience de travail ou d'études de la personne immigrante.

Tant par le volet des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires que par celui des étudiantes et étudiants étrangers, le PEQ constitue également une voie d'entrée pour la régionalisation de l'immigration. Que ce soit pour travailler dans les champs, les forêts ou les mines, pour étudier dans une technique spécialisée ou un programme universitaire, les permis de travail temporaire ou d'études permettent à des centaines de personnes venant de l'étranger de s'installer directement dans des communautés en région, sans devoir transiter par les grandes villes où se cantonne généralement l'immigration. Ce déploiement dans les régions permet de plus un processus de francisation en contexte par une immersion souvent plus complète dans une communauté d'accueil unilingue francophone. Enfin, les étudiants et travailleurs étrangers qui investissent les régions contribuent directement à l'économie locale. Déjà présents sur le territoire, ces personnes vivent un processus d'appropriation et d'adaptation à la communauté d'accueil. Ils peuvent y tisser des liens ou développer des réseaux de soutien, y faire leurs repères, de même

⁹ MIFI, *Document de consultation sur le programme de l'expérience Québécoise (PEQ)*, 14 février 2020, p. 5, [En ligne] [www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/DOC_consultation.pdf].

que leur marque, autant d'atouts en manche s'ils souhaitent entreprendre un processus d'immigration permanente par la suite.

Pour la FTQ, ce sont là des qualités qui permettent de dépasser le simple exercice d'adéquation entre les besoins et l'offre de main-d'œuvre, et d'accéder à une approche qualitative de l'immigration qui mérite d'être privilégiée. En effet, afin de ne pas créer une classe de main-d'œuvre précaire et jetable, et de faire bénéficier la société québécoise de l'apport qualitatif de personnes motivées à s'y établir, il est impératif de maintenir la passerelle qui permet aux étudiants étrangers et aux travailleurs étrangers temporaires de voir leur expérience reconnue en accédant rapidement à la résidence permanente.

Cependant, bien que convaincue que le PEQ présente des qualités en matière d'intégration à la société d'accueil, la FTQ estime que des améliorations doivent être apportées aux conditions dans lesquelles l'expérience québécoise est vécue par les personnes immigrantes temporaires, afin d'accroître les chances qu'elles s'établissent ici de manière permanente et viable. Des mesures de soutien et d'accueil adéquates, et notamment en région, sont nécessaires pour offrir un environnement de services complets et accessibles aux personnes immigrantes.

La FTQ a plus d'une fois interpellé le gouvernement et fait part de ses recommandations en matière d'immigration en général. Plusieurs d'entre elles demeurent toujours pertinentes et applicables à la réflexion entourant l'encadrement et l'accueil des candidates et candidats au PEQ.

Recommandation n° 1

Que les subventions accordées aux organismes à but non lucratif et aux associations de travailleurs et de travailleuses qui interviennent dans le domaine de l'intégration des personnes immigrantes soient augmentées en fonction des besoins d'intégration et prennent en compte la réalité des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.

Recommandation n° 2

Que le gouvernement favorise une meilleure concertation et une meilleure collaboration entre les différents acteurs sociaux que sont les organismes gouvernementaux, les organismes communautaires et les syndicats.

Recommandation n° 3

Qu'une véritable politique de régionalisation de l'immigration soit instaurée par le gouvernement du Québec, politique qui donnerait aux acteurs régionaux les moyens de soutenir l'intégration des personnes immigrantes sur leur territoire, et de prendre en compte la réalité et les besoins spécifiques des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.

Recommandation n° 4

Que cette politique de régionalisation de l'immigration contienne des mesures précises quant à l'accès facile à l'éducation, aux services de santé et de loisirs, à des logements décents pour la population immigrante et une sensibilisation aux réalités interculturelles pour la population d'accueil.

4.2 Un programme à préserver pour ne pas le dénaturer

Le gouvernement souhaiterait mieux arrimer l'immigration économique aux besoins de main-d'œuvre du Québec, tant pour le Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) qui s'adresse à des personnes à l'étranger, que pour le PEQ, qui s'adresse à des immigrantes et immigrants temporaires. Or, les deux programmes ne répondent pas aux mêmes objectifs, et ne présentent pas les mêmes avantages.

Les changements intervenus récemment dans le PRTQ visent expressément à répondre à cette volonté d'arrimer certains bassins d'immigrants économiques aux secteurs d'emplois en demande. À cette fin, le déploiement de la plateforme Arrima depuis 2019 doit permettre de mieux cibler les besoins de certaines entreprises et de définir les profils de compétences recherchées sur la base des déclarations d'intérêt émises par des candidats à l'immigration qui ne séjournent pas au Québec. Cependant, cet outil, bien qu'il puisse rendre plus efficace ou cohérente l'intervention en matière de recrutement à l'immigration, ne relève pas d'une science exacte. Ainsi, rien ne permet de croire que les personnes invitées à faire une demande de CSQ sur la base de leur déclaration d'intérêt (profil) sont prédisposées à traverser avec succès un processus d'immigration ni qu'elles s'intégreront bien à leur nouvelle communauté ou leur nouvelle vie professionnelle. De plus, compte tenu des diverses étapes administratives à franchir, le délai entre le moment où une personne reçoit une invitation par le Québec et celui de son entrée en poste peut être long. Or, les besoins des entreprises sont variables dans le temps : un poste vacant un jour peut ne plus l'être quelques mois plus tard, remettant ainsi en question la perspective d'un emploi pour la personne qui est en processus d'immigration. D'implantation récente et encore en rodage, ce nouveau système de déclaration d'intérêt et la plateforme Arrima devront faire l'objet d'un bilan qualitatif notamment quant au succès de l'implantation à long terme des personnes invitées et sélectionnées avant d'en faire un levier universel.

En effet, à la lecture du document de consultation, on comprend que le gouvernement est intéressé à appliquer au PEQ des critères et instruments visant à accroître l'adéquation entre les besoins des entreprises et les bassins d'immigrants temporaires. Ces derniers présentent l'avantage d'être déjà présents sur le territoire et d'être actifs dans la société et l'économie québécoises, donc sont en partie intégrés à la société d'accueil et disponibles rapidement. On devine que, à l'instar du PRTQ, l'application du système de déclaration d'intérêt et de la plateforme Arrima à ces bassins de main-d'œuvre constituerait une manière de continger, parmi le volume des personnes admises le nombre et le profil des personnes qui pourraient être sélectionnées (via le PEQ) pour la résidence permanente, en fonction des secteurs ou professions en demande.

Pour la FTQ, l'organisation des leviers de régulation des volumes d'admission et de sélection des personnes issues de l'immigration économique relève certainement d'un choix politique qui exige une réflexion approfondie, mais qui ne peut échapper aux considérations sociales, culturelles et démocratiques. Considérant la réforme de l'immigration entreprise par le gouvernement, la centrale s'attend donc à ce que les choix opérés ne reposent pas uniquement sur des considérations économiques ni ne succombent à l'impératif de résoudre à court terme des pénuries de main-d'œuvre. Cette approche risque d'échapper une occasion de forger un projet d'immigration structurant et porteur pour le Québec. C'est pourquoi la centrale n'adhère pas à un exercice de réflexion qui viserait directement ou indirectement à établir des quotas d'admission ou de sélection dans un bassin d'immigration ou un autre.

Recommandation n° 5

Que les critères qui prévalent en matière d'admissibilité au PEQ demeurent tels qu'ils sont actuellement.

5. L'EXPÉRIENCE QUÉBÉCOISE : DES AVANTAGES À RECONNAÎTRE, DES AMÉLIORATIONS À APPORTER

Pour la FTQ, les deux composantes du PEQ (étudiants étrangers et travailleurs étrangers temporaires) présentent des atouts importants dans la perspective d'une qualité d'intégration et d'immigration qu'il importe de rappeler, bien que des améliorations soient toujours possibles et souhaitables, et qui justifient leur maintien en l'état bien plus que leur resserrement.

5.1 Volet des Travailleurs étrangers temporaires (TET) : poursuivre les efforts vers l'égalité de traitement

Le volet des Travailleurs étrangers temporaires présente d'importantes particularités, notamment parce qu'il relève d'un programme partagé entre le gouvernement fédéral et le gouvernement du Québec dans le cadre d'ententes spécifiques, notamment quant à la délivrance des permis. Ainsi, certains des enjeux qui concernent ce programme relèvent strictement des compétences fédérales, tandis que d'autres relèvent du gouvernement du Québec, notamment en ce qui a trait à la délivrance de certificats de sélection dans le cadre du PEQ.

Au cours dernières années, la FTQ a plus d'une fois commenté le recours croissant aux travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et les défis y attachés. La centrale ne s'oppose pas au recours à une main-d'œuvre temporaire qui vise à combler des besoins manifestes dans certains secteurs ou certaines régions qui font face de manière ponctuelle ou saisonnière à des défis de recrutement. Par contre, il importe de rappeler que les employeurs ont la responsabilité de déployer les efforts nécessaires pour attirer et privilégier une main-d'œuvre locale, dans la perspective du plein emploi et du droit à un travail décent pour tous et toutes. À plusieurs reprises, la FTQ a témoigné de son inquiétude de voir le recours accru à la main-d'œuvre étrangère temporaire s'imposer comme un

modèle parallèle d'emploi confiné à la précarité et exerçant une pression à la baisse sur les conditions de travail dans certains secteurs ou certaines régions.

À cet égard, l'augmentation des demandes d'études d'impact sur le marché du travail (EIMT) et des admissions anticipées sur le territoire québécois témoignent d'une dépendance croissante de certains secteurs envers une main-d'œuvre étrangère faiblement qualifiée qui dépasse les seuls secteurs saisonniers que sont l'agriculture et les pêches. De plus en plus, on observe le recours aux TET dans des secteurs tels que l'hôtellerie, les mines, la foresterie, les manufactures, etc., où les attentes en matière de compétences et de qualification sont variables, ainsi que les conditions de travail et de vie. Le 24 février dernier, le gouvernement portait à 226 entrées la Liste des professions admissibles au traitement simplifié du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)¹⁰, comparativement à une soixantaine en 2017. C'est aussi dire à quel point la main-d'œuvre étrangère temporaire s'imbrique dans notre modèle économique, ce qui soulève beaucoup de questions et pose d'importants défis.

La centrale s'inquiète de voir, dans la popularité du PTET, l'émergence d'une voie rapide qui permet d'accéder à une main-d'œuvre à la demande, apte à combler à court terme des besoins économiques souvent sans égard pour la qualité de son accueil, de son encadrement et de ses conditions de travail ou de vie. En effet, le risque reste élevé de constituer ainsi des contingents de main-d'œuvre sujets à la précarité ou à des conditions de travail et de vie abusives.

La centrale a pris acte des changements apportés ces dernières années au PTET ainsi qu'aux instruments normatifs encadrant le travail de cette main-d'œuvre. Par exemple, la FTQ a salué le resserrement des normes encadrant les agences de placement et de recrutement par l'adoption du projet de loi n°176 (2018)¹¹ ainsi que du règlement en découlant (2019)¹², qui permettent de réguler les activités de ces agences et d'assurer aux travailleurs et travailleuses des conditions équivalentes à celles qui prévalent dans l'entreprise d'accueil. Cependant, la centrale demeure préoccupée par les disparités dont de nombreux travailleurs et travailleuses étrangers temporaires font encore l'objet, en fait ou en droit.

Par exemple, dans le secteur agricole, de nombreux TET sont encore vulnérables à des conditions de travail et de vie précaires. Les permis nominatifs (dits « fermés ») qui leur sont délivrés les lient à un seul et unique employeur, à une seule adresse : les TET ne peuvent donc pas changer d'employeur ni parfois changer de poste au sein d'une même entreprise comptant plusieurs adresses. Ce type de permis maintient dans certains cas la dépendance de cette main-d'œuvre envers son employeur, ce qui peut donner lieu à des situations d'abus, de mauvais traitements ou de déni de droits. Dans certaines fermes, où la vie des TET est organisée autour du travail agricole,

¹⁰ QUÉBEC, « Le gouvernement du Québec souligne la bonification de la Liste des professions admissibles au traitement simplifié dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires », 24 février 2020, communiqué de presse, [En ligne] [www.fil-information.gouv.qc.ca/Pages/Articles.aspx].

¹¹ QUÉBEC, *Projet de loi n° 176, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, 2018.

¹² QUÉBEC, *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*, 2019.

on déplore parfois de longues heures de travail, une absence de loisirs ou de vie sociale, une surveillance accrue des allées et venues par l'employeur, un sentiment d'isolement. Malheureusement, les leviers et recours auxquels ces travailleurs et travailleuses ont légalement droit leur sont parfois inaccessibles, car la peur ou la menace de représailles ou de voir leurs contrats ne pas être renouvelés pèsent lourd sur le choix de porter plainte, voire même simplement d'accéder à des soins de santé. Les permis nominatifs limitent aussi leur mobilité et, donc, les possibilités pour les TET d'améliorer leurs conditions en changeant d'employeur ou de secteur. Enfin, leur droit à la syndicalisation dans le secteur agricole a été pratiquement aboli en 2014 par le projet de loi n° 8¹³, ce qui les prive de leviers de représentation pour la défense de leurs droits et l'amélioration de leurs conditions. Or, la FTQ ne voit aucune raison pour que le secteur agricole soit exclu du régime de syndicalisation qui prévaut dans tous les autres secteurs. Ce déni brime la liberté d'association garantie par la Charte canadienne des droits et libertés.

Dans d'autres secteurs, on constate que la connaissance des lois et des droits fondamentaux ou même du travail des TET est rudimentaire, notamment parce qu'elle est laissée à la bonne volonté des agences de recrutement ou des employeurs. De fait, la transmission de tels renseignements échoit aux syndicats ou aux organismes communautaires, lorsqu'il y en a. Dans plusieurs entreprises, la francisation constitue un enjeu important dans la communication courante de tels renseignements. Or, il arrive que l'employeur se pose en interprète, voire en filtre entre les syndicats et les travailleurs migrants et choisisse de relayer l'information destinée à ces derniers concernant leurs droits, selon qu'il la juge pertinente ou non. On remarque également dans certains secteurs que les TET ne peuvent cumuler d'ancienneté d'un contrat à un autre. Lors d'un nouveau contrat au sein de la même entreprise, ils se voient repartir à zéro dans l'échelle salariale, l'accès aux congés, etc., ce qui constitue un exemple déplorable des disparités de traitement et des abus que peut subir ce type de main-d'œuvre.

Enfin, la centrale souhaite émettre une importante réserve contre la tentation de rehausser la proportion permise de travailleurs et travailleuses étrangers temporaires à bas salaire au sein d'une entreprise. Établie à 10% de la main-d'œuvre de l'entreprise, cette limite doit permettre de favoriser l'embauche de travailleurs et travailleuses d'origine locale. Pour la FTQ, ce plafond est raisonnable et permet également de maintenir à l'équilibre les conditions de travail dans certains secteurs, sans pression induite à la baisse. La centrale estime qu'en maintenant une telle limite et en favorisant plutôt l'accès à la résidence permanente des TET présents, on contribuera mieux à régulariser et à stabiliser la main-d'œuvre de ces entreprises ou industries. Une fois admis à l'immigration permanente, les TET d'une entreprise rejoindront les 90% de la main-d'œuvre locale et l'employeur pourra encore compter sur l'apport des travailleurs et travailleuses étrangers temporaire pour répondre à ses besoins. La voie du PEQ vers l'immigration permanente peut donc jouer un rôle stabilisateur et structurant.

En définitive, pour la FTQ, il ne fait pas de doute que bien du chemin reste à faire pour assurer une égalité de droit et de fait entre les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs locaux. Si le

¹³ QUÉBEC, *Projet de loi n° 8, Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles*, 2014.

Québec veut convaincre ces travailleurs et travailleuses des bienfaits de s'y établir à long terme et d'y investir leurs projets de vie, il ne doit plus tolérer qu'ils soient soumis à des conditions qui seraient considérées par des travailleurs originaires du Québec comme des atteintes inacceptables à la dignité ou aux droits de la personne.

De fait, le PEQ contribue à l'acceptabilité sociale du programme de travailleurs et travailleuses étrangers temporaires. Si ces derniers n'ont pas de perspective d'accéder à la résidence permanente, leur intégration en milieu de travail devient plus difficile et l'apprentissage du français moins effectif. Cela accroît le risque que ne se forment deux classes de travailleurs et de travailleuses, confinant les TET dans le statut d'une main-d'œuvre précaire, de passage, dont les revenus sont parfois destinés à l'étranger plutôt qu'à l'économie locale, et dont l'intégration à la société d'accueil est limitée. Au contraire, le PEQ ouvre des perspectives d'établissement concrètes et donne une période d'essai structurante aux travailleurs et travailleuses temporaires, qui leur permet de valider leur intérêt pour l'immigration permanente. C'est pourquoi la centrale estime crucial de maintenir le volet du PEQ qui concerne les travailleurs et travailleuses étrangers temporaires et de l'améliorer en vue d'une meilleure intégration dans les milieux de travail et les communautés.

Recommandation n° 6

Que l'on mette fin au permis nominatif, c'est-à-dire que le permis de travail ne soit plus lié à un seul employeur et que les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires aient le droit de changer d'employeur.

Recommandation n° 7

Que le Code du travail du Québec accorde au secteur agricole les mêmes droits à la syndicalisation et à la négociation collective que ceux prévus pour les autres secteurs d'activité.

Recommandation n° 8

Que le gouvernement mette en place les mesures appropriées pour assurer le respect des droits des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, et que les inspecteurs du travail vérifient le respect et l'application des lois dans les entreprises qui emploient des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires.

Recommandation n° 9

Que les critères d'admissibilité au PEQ qui prévalent pour les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires demeurent les mêmes qu'actuellement afin de faciliter l'accès à la résidence permanente du plus grand nombre.

Recommandation n° 10

Que la proportion de travailleurs et travailleuses étrangers temporaires autorisés au sein d'une entreprise demeure limitée à 10% de la main d'œuvre de cette dernière.

5.2 Volet Diplômés du Québec : maintenir un programme ouvert

La reconnaissance et l'admissibilité d'une expérience scolaire ou académique au PEQ constituent une particularité qui sert bien la société québécoise. En ayant la possibilité d'accéder à la résidence permanente après avoir obtenu un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou techniques (DEC) ou un diplôme universitaire du Québec, les étudiantes et étudiants étrangers ont l'occasion de s'acculturer à la société québécoise et de voir les compétences qu'ils ont acquises être reconnues d'emblée sur le marché du travail. Il s'agit d'un double avantage pour une politique d'immigration qui souhaite miser sur une intégration réussie.

En effet, les personnes diplômées qui recourent au PEQ pour accéder à la résidence permanente sont de fait déjà en voie d'intégration à la société québécoise. Leur démarche couronne une expérience significative dans une communauté d'accueil vécue durant quelques années, leur permettant de s'y faire accepter et de s'y adapter. Original, leur parcours est à la fois le lieu d'apprentissages académiques et professionnels, et une période d'apprentissage culturel, d'apprivoisement de la société d'accueil. L'établissement d'enseignement ou la communauté dans lesquels les étudiants étrangers sont accueillis peuvent par ailleurs offrir des ressources (soutien, formations, suivis, etc.) pour les accompagner. La vie associative, le cas échéant, facilite également leur accueil et leur ancrage dans la communauté locale et favorise le développement de liens sociaux et de réseaux de soutien qui sont bénéfiques dans le processus d'immigration. Le parcours académique et professionnel offre une occasion d'apprendre le français dans un contexte d'immersion à la fois formel (formation) et social (réseautage) en plus d'être adapté et spécialisé en fonction de la formation suivie. Ainsi, les étudiants étrangers qui choisissent de poursuivre un projet de vie au Québec par un processus de sélection (CSQ) disposent de plusieurs atouts qu'il importe de continuer à reconnaître et à encourager via le PEQ, qui constitue la passerelle vers la résidence permanente.

Or, le document de consultation, constatant l'augmentation continue du nombre d'étudiantes et d'étudiants étrangers et conséquemment des demandes d'accès au PEQ, laisse entendre que des mesures visant à contingenter l'admissibilité à ce dernier seront nécessaires pour ne pas limiter la capacité à sélectionner les candidats à l'immigration en fonction de la demande de main-d'œuvre.

La FTQ estime ces orientations et hypothèses de travail à la fois limitatives et problématiques. La centrale a pris acte de la tentative de réforme proposée par le gouvernement à l'automne 2019 et partage un certain nombre des récriminations dont cette dernière a alors fait l'objet. En proposant de rendre l'admissibilité au PEQ conditionnelle à l'obtention de diplômes relatifs à un certain nombre de domaines de formation en demande, à l'exclusion de tous les autres, cette réforme

aurait eu d'importants effets dommageables pour l'économie et la société québécoise. Elle aurait déstructuré un certain nombre de programmes d'études dans plusieurs établissements d'enseignement professionnel, collégial ou universitaire de différentes régions. Elle aurait subitement rendu inadmissibles au programme des milliers d'étudiants étrangers alors même qu'ils s'étaient engagés dans un projet d'études au Québec, en plus de les contraindre à abandonner leurs projets de carrière et d'immigration. Interpellés, les membres de la FTQ ont exprimé clairement leur désapprobation en adoptant une résolution d'urgence lors de son 32^e Congrès, en novembre dernier. Il est heureux que le gouvernement soit revenu sur sa réforme et qu'il ait choisi d'ouvrir le débat. Cependant, le document de consultation traduit toujours une intention de contingenter l'accès au PEQ pour les diplômés du Québec sur la base de critères relatifs à des domaines en demande.

On ne peut reporter sur la seule responsabilité du gouvernement fédéral la délivrance d'un nombre croissant de permis d'études auprès d'étudiants étrangers, considérant que cela répond également d'une politique québécoise. La structure de financement des universités, notamment, a été modifiée en 2018 de manière à déréglementer les frais de scolarité exigés aux étudiants étrangers et à générer des revenus autonomes supplémentaires pour les établissements. Couplée à une stratégie de recrutement assumée de par la politique internationale du Québec dévoilée en 2019¹⁴, cette orientation qui consiste à faire du Québec une « destination d'études » ne peut qu'accroître le volume d'étudiants étrangers admis dans les établissements. Dès lors, réduire en aval l'accès à la résidence permanente tout en augmentant en amont l'admission d'étudiants étrangers ne peut qu'accroître le nombre de rêves brisés auprès d'un bassin d'immigration potentiel dont la qualité d'intégration s'avère pourtant probante.

Ensuite, les critères sur lesquels établir le contingentement évoqué reposent sur des prémisses plutôt minces ou fluctuantes. Par exemple, faire du domaine d'études un critère de sélection ou de priorisation nous apparaît bien hasardeux, surtout si ce critère dépend des besoins du marché du travail. En effet, en faisant reposer l'identification des domaines en demande sur un diagnostic appelé à changer régulièrement en fonction des fluctuations connues sur le marché du travail, on prend le risque de soumettre un grand nombre d'étudiants à des cycles d'incertitude quant à leurs perspectives d'avenir au Québec. À chaque cohorte, de nombreux étudiants qui avaient investi des filières d'études sur la base de perspectives d'emploi se verraient décerner par les établissements des diplômes ne correspondant plus, au terme de leur parcours, aux besoins du marché du travail. Par ailleurs, un tel critère ne tient pas compte des choix académiques et professionnels qui peuvent marquer et enrichir les trajectoires de vie des individus. En effet, une personne diplômée dans un domaine qui n'est pas jugé en demande peut fort bien disposer de compétences variées et transférables, d'une expérience diversifiée, d'intérêts ou d'opportunités la menant à décrocher un emploi ou lancer une entreprise dans un domaine totalement différent et y faire sa marque. Les diplômes ne déterminent pas la destinée des gens, pas plus qu'ils ne devraient les enfermer dans des filières professionnelles précises. Le Québec a tout à gagner à former et à diplômer une

¹⁴ MINISTÈRE DES RELATIONS INTERNATIONALES ET DE LA FRANCOPHONIE, *Le Québec : fier et en affaires partout dans le monde! vision internationale du Québec*, 2019, p. 30, [En ligne] [www.cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/rerelations-internationales/publications-adm/dossier/Relations_internationales/PO-vision-internationale-Quebec-FR-MRIF.pdf?1575042065].

diversité de talents dans des domaines variés, et à voir s'enrichir et se diversifier les compétences de sa main-d'œuvre, dans la mesure où celles-ci sont transférables et lui permettent une mobilité professionnelle enrichissante et épanouissante.

Enfin, de nombreux étudiants étrangers, en plus de participer à la vie sociale et culturelle du Québec de par le processus d'intégration et l'expérience québécoise qu'ils vivent dans le cadre de leurs études, participent activement à la vie économique. De fait, l'une des conditions d'admission des étudiants étrangers repose sur l'obligation d'assurer leur subsistance et leur autonomie financière. De plus, ils sont désormais assujettis à des frais de scolarité élevés, puisque le gouvernement a déréglementé les frais de cette catégorie d'étudiants. Comme leurs homologues locaux, ces étudiants se logent et se procurent leurs biens de subsistance auprès de leur communauté d'accueil, et agissent en acteurs économiques bien ancrés. Pour subvenir à leurs besoins et obligations financières, nombreux sont donc les étudiants étrangers qui, en plus de leurs études à temps plein, occupent des emplois à temps partiel dans des services de proximité, que ce soit sur les campus ou au sein de petites et moyennes entreprises qui accusent le coup de la pénurie de main-d'œuvre. Ce faisant, ils acquièrent déjà une expérience de travail pertinente au Québec, laquelle enrichit par ailleurs cette « expérience québécoise » attendue à travers le PEQ. Cette contribution directe au marché du travail québécois devrait être reconnue à sa juste valeur, puisqu'elle témoigne d'une résilience et d'une capacité d'intégration et d'ancrage de ces étudiants qui nourrit la confiance dans le succès de leur projet d'établissement à long terme.

Au contraire, l'idée apportée dans le document de consultation d'exiger une expérience de travail pour une certaine durée après l'obtention du diplôme, laquelle pourrait par ailleurs être associée à des domaines spécifiques ou en demande, apparaît plus limitative. Par rapport à l'ensemble de la population, on observe généralement des taux d'emploi plus faibles chez les personnes immigrées issues d'une immigration récente. On note de plus la difficulté d'entrer sur le marché du travail par divers obstacles systémiques, dont l'obtention d'une première expérience de travail au Québec. Il est donc déjà plus difficile pour ces diplômés d'obtenir un emploi que pour leurs homologues locaux. De plus, il ne faut pas minimiser la période qui suit l'obtention d'un diplôme, cruciale tant pour les étudiants originaires du Québec que pour les étudiants étrangers. Il s'agit en effet d'une période d'adaptation et de transition pour les individus qui, après avoir obtenu leur diplôme, souhaitent parfois saisir des opportunités formatrices (emploi à temps partiel, stage, expérience de coopération volontaire, bénévolat, etc.) ou prendre le temps de se repositionner avant d'entreprendre une carrière ou de nouvelles études complémentaires (ex. : cycles supérieurs, changement de domaine) ou même partir en affaires. Ainsi, exiger une expérience de travail comme critère de sélection et d'admissibilité au PEQ s'avérerait un exercice hasardeux et arbitraire qui risquerait fort de faire passer la société québécoise à côté d'une richesse d'expériences personnelles qu'un tel critère économique ne serait pas en mesure de capter. Encore une fois, cela risquerait également de laisser en plan des centaines de candidatures de qualité à l'immigration permanente.

Ceci étant dit, la proposition de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) de réduire de trois ans à un an la période pendant laquelle une personne candidate diplômée du Québec peut soumettre sa candidature au PEQ, nous apparaît d'une portée moins contraignante

tout en incitant ce bassin de recrutement à considérer plus rapidement à s'établir durablement au Québec.

En définitive, la FTQ considère que le volet Diplômés du Québec du PEQ apporte en son état actuel une contribution originale à la politique d'immigration québécoise en donnant la chance à des individus déjà en processus d'intégration de poursuivre leur projet de vie dans une communauté au sein de laquelle ils ont développé des repères et une certaine appartenance, et qui déjà les accepte. Plutôt que de développer des critères de contingentement qui priveraient le Québec d'une diversité de talents reconnus ici, et refouleraient d'importants contingents de personnes pourtant désireuses et outillées pour participer à la société québécoise, la centrale estime que ce volet devrait plutôt être maintenu dans son état actuel et qu'il devrait mieux reconnaître la contribution des étudiants étrangers à la collectivité.

Recommandation n° 11

Que les critères d'admissibilité au PEQ qui prévalent pour les Diplômés du Québec demeurent les mêmes qu'actuellement, afin de faciliter l'accès à la résidence permanente du plus grand nombre, indépendamment de leurs domaines d'études et des besoins de main-d'œuvre ciblés par les entreprises. Et que le délai pour déposer une candidature au PEQ une fois le diplôme obtenu soit réduite de 3 ans à 1 an.

6. FRANCISATION : DES EFFORTS À POURSUIVRE, DES ACTEURS À RECONNAÎTRE

Dans le contexte spécifique du Québec, la connaissance du français est de fait un levier pour acquérir et exercer ses droits sociaux, civiques, démocratiques et culturels, sa liberté de vivre en société et de travailler convenablement. C'est pourquoi la FTQ érige la connaissance de la langue française comme une porte d'entrée privilégiée dans la société québécoise et un critère important d'intégration des personnes immigrantes.

En effet, la maîtrise de la langue d'accueil est un facteur d'intégration culturelle qui permet d'entrer en contact avec sa communauté d'accueil, avec son patrimoine historique et culturel, avec ses valeurs et son identité. C'est une voie d'accès aux services et à l'accompagnement nécessaires à une intégration harmonieuse à la société d'accueil. Dans les milieux de travail, la connaissance de la langue française favorise la nécessaire compréhension mutuelle qui assure une organisation du travail fluide, mais surtout la sécurité au travail. Elle permet aussi d'accéder ou d'enrichir sa vie sociale et son réseau de soutien, au sein comme à l'extérieur du contexte de travail. De plus, la maîtrise du français par les personnes immigrantes leur permet une plus grande mobilité professionnelle¹⁵, et donc une plus grande liberté dans les choix de vie.

¹⁵ Charles GAGNON et DION Jennifer, *La francisation et l'intégration professionnelle des personnes immigrantes*, février 2018, Québec, Conseil supérieur de la langue française, [En ligne] [www.cslf.gouv.qc.ca/publications/pubf342/f342.pdf].

Or, l'apprentissage du français par les nouveaux arrivants demeure un défi. La proportion de personnes immigrantes qui n'ont pas une connaissance suffisante du français demeure importante. Alors que celle-ci constitue un critère d'admission au CSQ, une telle connaissance doit être valorisée et accessible à tous. Mais tous ne sont pas égaux devant l'apprentissage du français, ce qui exige un effort de la part de la communauté d'accueil afin de déployer des mesures particulières et adaptées pour soutenir et accompagner le maximum de personnes immigrantes vers les niveaux de maîtrise linguistique requis. En ce sens, il est de la responsabilité collective de la société d'accueil et en l'occurrence à l'État de déployer les ressources et instruments nécessaires pour favoriser le plus tôt possible la francisation des nouveaux arrivants, qu'ils séjournent au Québec de manière permanente ou temporaire.

Cependant, le Québec a tout un retard à rattraper en la matière, alors que la Vérificatrice générale révélait à l'automne 2017 les lacunes profondes du programme de francisation québécois, marqué entre autres par un grave manque d'encadrement, une faible participation aux cours, des taux de réussite désastreux, de nombreux désistements ou abandons. Elle faisait également valoir le manque de concertation et de cohérence dans les initiatives de francisation des divers ministères et organismes¹⁶.

Pour la FTQ, il ne fait de pas doute que la mise en place d'une offre de francisation personnalisée et adaptée aux parcours des personnes immigrantes constitue la clé du succès. Cette dernière doit notamment permettre de lever certains des obstacles systémiques qui rendent la francisation difficile ou peu attrayante pour ces personnes, par exemple la perte de revenus, la distance des centres de formation, ou la difficulté de concilier travail, francisation et famille. Une telle stratégie doit permettre de faciliter l'accès à une variété de formules. Et, à ce titre, les milieux de travail et d'études présentent de nombreux avantages et conditions qui favorisent le succès des efforts de francisation.

Les syndicats affiliés à la FTQ ont déjà montré la voie en instaurant des projets de francisation probants dans les entreprises. D'après ces expériences, l'accès à des cours de francisation dispensés durant les heures et sur les lieux de travail permet de rejoindre directement les personnes immigrantes là où elles se trouvent et rend l'apprentissage d'autant plus simple et signifiant pour elles qu'il est adapté directement à la réalité propre à leur travail ainsi qu'à la réalité vécue quotidiennement. Ces conditions sont d'autant plus avantageuses qu'elles facilitent la conciliation travail-vie personnelle et évitent une perte de revenus. Enfin, elles donnent à l'employeur comme au syndicat la possibilité d'assurer un suivi régulier auprès des participants à la francisation, ce qui permet d'entretenir leur motivation et leur assiduité et ainsi d'accroître les chances de succès de la démarche. C'est pourquoi la centrale encourage le gouvernement à miser sur une approche décentralisée qui s'appuie sur le déploiement de leviers de francisation dans les milieux de travail. En effet, les employeurs ont un rôle à jouer dans l'effort de francisation de leur main-d'œuvre immigrante et doivent contribuer à les former jusqu'au niveau requis de maîtrise de la langue française. C'est pourquoi le gouvernement pourrait accroître les moyens consentis

¹⁶ VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC, *Audit de performance - Francisation des personnes immigrantes, Automne 2017*, rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2017-2018, chapitre 4.

aux comités de francisation dans les milieux de travail et leur confier le mandat d'aborder des questions liées à l'intégration des personnes issues de l'immigration. Il devrait enfin favoriser l'implantation de comités de francisation dans les entreprises de moins de 100 employés.

Il importe aussi de dynamiser et d'encourager le recours à des mesures incitatives telles que le soutien de certains programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), administré par la CPMT, qui permet d'appuyer notamment des initiatives de francisation dans les entreprises et de les déployer en région.

Recommandation n° 12

Que le gouvernement réaffirme le français comme langue du travail et comme outil d'intégration harmonieuse pour les personnes immigrantes.

Recommandation n° 13

Que les syndicats soient davantage reconnus comme des acteurs essentiels à l'intégration au milieu de travail des personnes immigrantes et que le gouvernement les intègre dans les stratégies visant l'intégration et la francisation des personnes immigrantes.

Recommandation n° 14

Que le gouvernement s'assure que les employeurs offrent une formation en francisation lorsque les dispositions légales le prévoient.

Recommandation n° 15

Que le gouvernement exige des employeurs qui recrutent des travailleuses et travailleurs qualifiés, dont des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, qu'ils s'assurent que ces derniers maîtrisent le français dans un délai raisonnable.

Recommandation n° 16

Que des mesures de soutien financier adéquates soient proposées aux personnes immigrantes qui s'inscrivent dans un parcours de francisation offert par le gouvernement du Québec.

Recommandation n° 17

Que des projets pilotes de prise en charge de la francisation par le milieu, soutenus financièrement par une mesure gouvernementale, soient implantés par le biais de certains comités de francisation déjà constitués dans des entreprises.

Recommandation n° 18

Que le gouvernement adopte des mesures incitatives favorisant l'organisation de cours de français pendant les heures de travail à l'intention des personnes immigrantes en collaboration avec les syndicats en place, et que cette offre de cours de francisation soit également offerte aux travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.

Recommandation n° 19

Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que la CPMT soient invités à maintenir les activités de francisation dans les priorités des programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Recommandation n° 20

Que la CPMT, par l'intermédiaire de ses comités sectoriels et ses tables régionales, se voit confier des mandats et des moyens financiers adéquats pour s'assurer d'une francisation sur les lieux de travail.

CONCLUSION

Dans le passé, la FTQ a exprimé à plusieurs reprises son opposition de principe envers des politiques d'immigration qui se réduisent à une approche utilitariste et comptable, et qui visent essentiellement à répondre aux besoins des entreprises. Les personnes qui s'engagent dans un processus d'immigration, qu'elle soit permanente ou temporaire, ne le font pas dans le but de servir de main-d'œuvre jetable et précaire ni de garnir les coffres des établissements d'enseignement en tant qu'étudiants-marchandises. Les humains, leurs trajectoires et leurs projets de vie devraient être pris en compte et constituer l'essence de toute politique d'immigration destinée à enrichir le Québec sur le plan social, culturel et démocratique, et pas simplement économique.

La centrale est donc d'avis que, malgré et surtout dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre, la société québécoise doit dépasser la tentation de se limiter à des considérations quantitatives visant la seule adéquation entre des bassins de main-d'œuvre et des secteurs en demande. La qualité de l'immigration, par une conception globale de l'intégration à la société d'accueil dans laquelle le travail est abordé comme un facteur d'intégration lié aux autres, doit être privilégiée pour faire de cette démarche une réussite collective et durable. Dans cet esprit, la FTQ insiste sur l'importance de maintenir le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) comme passerelle et voie d'accès à une immigration permanente de qualité, car il fait déjà la preuve de son originalité et de son efficacité. Les personnes accédant à la résidence permanente par le PEQ proviennent de parcours de travail ou d'études marqués par un processus d'intégration et d'acculturation au Québec déjà bien entamé et probant, qui favorise la francisation et un ancrage dans notre société. De plus, leur contribution à l'économie est significative et permet de répondre aux défis de la régionalisation de l'immigration.

Pour la FTQ, il n'est pas souhaitable de contingenter en aval du processus d'immigration temporaire l'accès à la résidence permanente par un resserrement des critères d'admissibilité au PEQ. Cela engendrerait d'importants problèmes, notamment en refoulant une quantité importante de travailleurs qualifiés et de diplômés reconnus, prêts et aptes à s'intégrer à la société québécoise, qui verraient leurs rêves subitement brisés. L'abandon au printemps 2019 de 18 000 dossiers d'immigration en attente, à la suite de l'adoption du projet de loi n°9¹⁷ est un échec gouvernemental d'ampleur internationale dont il est important de tirer des leçons en tant que société, et qu'il faut se garder de reproduire. Le Québec a tout à gagner à ouvrir largement ses portes aux talents et à la bonne volonté de celles et ceux qui sont prêts à l'adopter. Il aurait tort de s'en priver.

WC/mk/yh
Sepb-574
2020/03/16

¹⁷ QUÉBEC, *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*, 7 février 2019.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation n° 1

Que les subventions accordées aux organismes à but non lucratif et aux associations de travailleurs et de travailleuses qui interviennent dans le domaine de l'intégration des personnes immigrantes soient augmentées en fonction des besoins d'intégration et prennent en compte la réalité des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.

Recommandation n° 2

Que le gouvernement favorise une meilleure concertation et une meilleure collaboration entre les différents acteurs sociaux que sont les organismes gouvernementaux, les organismes communautaires et les syndicats.

Recommandation n° 3

Qu'une véritable politique de régionalisation de l'immigration soit mise en place par le gouvernement du Québec, politique qui donnerait aux acteurs régionaux les moyens de soutenir l'intégration des personnes immigrantes sur leur territoire, et de prendre en compte la réalité et les besoins spécifiques des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.

Recommandation n° 4

Que cette politique de régionalisation de l'immigration contienne des mesures précises quant à l'accès facile à l'éducation, aux services de santé et de loisirs, à des logements décents pour la population immigrante et une sensibilisation aux réalités interculturelles pour la population d'accueil.

Recommandation n° 5

Que les critères qui prévalent en matière d'admissibilité au PEQ demeurent tels qu'ils sont actuellement.

Recommandation n° 6

Que l'on mette fin au permis nominatif, c'est-à-dire que le permis de travail ne soit plus lié à un seul employeur et que les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires aient le droit de changer d'employeur.

Recommandation n° 7

Que le Code du travail du Québec accorde au secteur agricole les mêmes droits à la syndicalisation et à la négociation collective que ceux prévus pour les autres secteurs d'activité.

Recommandation n° 8

Que le gouvernement mette en place les mesures appropriées pour assurer le respect des droits des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, et que les inspecteurs du travail vérifient le respect et l'application des lois dans les entreprises qui emploient des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires.

Recommandation n° 9

Que les critères d'admissibilité au PEQ qui prévalent pour les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires demeurent les mêmes qu'actuellement afin de faciliter l'accès à la résidence permanente du plus grand nombre.

Recommandation n° 10

Que la proportion de travailleurs et travailleuses étrangers temporaires autorisés au sein d'une entreprise demeure limitée à 10% de la main d'œuvre de cette dernière.

Recommandation n° 11

Que les critères d'admissibilité au PEQ qui prévalent pour les Diplômés du Québec demeurent les mêmes qu'actuellement, afin de faciliter l'accès à la résidence permanente du plus grand nombre, indépendamment de leurs domaines d'études et des besoins de main-d'œuvre ciblés par les entreprises. Et que le délai pour déposer une candidature au PEQ une fois le diplôme obtenu soit réduite de 3 ans à 1 an.

Recommandation n° 12

Que le gouvernement réaffirme le français comme langue du travail et comme outil d'intégration harmonieuse pour les personnes immigrantes.

Recommandation n° 13

Que les syndicats soient davantage reconnus comme des acteurs essentiels à l'intégration au milieu de travail des personnes immigrantes et que le gouvernement les intègre dans les stratégies visant l'intégration et la francisation des personnes immigrantes.

Recommandation n° 14

Que le gouvernement s'assure que les employeurs offrent une formation en francisation lorsque les dispositions légales le prévoient.

Recommandation n° 15

Que le gouvernement exige des employeurs qui recrutent des travailleuses et travailleurs qualifiés, dont des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, qu'ils s'assurent que ces derniers maîtrisent le français dans un délai raisonnable.

Recommandation n° 16

Que des mesures de soutien financier adéquates soient proposées aux personnes immigrantes qui s'inscrivent dans un parcours de francisation offert par le gouvernement du Québec.

Recommandation n° 17

Que des projets pilotes de prise en charge de la francisation par le milieu, soutenus financièrement par une mesure gouvernementale, soient implantés par le biais de certains comités de francisation déjà constitués dans des entreprises.

Recommandation n° 18

Que le gouvernement adopte des mesures incitatives favorisant l'organisation de cours de français pendant les heures de travail à l'intention des personnes immigrantes en collaboration avec les syndicats en place, et que cette offre de cours de francisation soit également offerte aux travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.

Recommandation n° 19

Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que la CPMT soient invités à maintenir les activités de francisation dans les priorités des programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Recommandation n° 20

Que la CPMT, par l'intermédiaire de ses comités sectoriels et ses tables régionales, se voit confier des mandats et des moyens financiers adéquats pour s'assurer d'une francisation sur les lieux de travail.