



MÉMOIRE PRÉSENTÉ DANS LE CADRE DE LA CONSULTATION RELATIVE AU
PROGRAMME DE L'EXPÉRIENCE QUÉBÉCOISE (PEQ)

Pour information :
Force Jeunesse
C.P. 39041 CP Saint-Alexandre
Montréal, Québec H3B 0B2
514-384-8666
www.forcejeunesse.com

Daye Diallo, Président
presidence@forcejeunesse.qc.ca

Simon Telles, Vice-président exécutif
exec@forcejeunesse.qc.ca

Comité de recherche et de rédaction : Léa Gamache, Éliane Racine, Olivier Jacques,
Daye Diallo.

AU SUJET DE FORCE JEUNESSE

Force Jeunesse est un regroupement de jeunes travailleurs qui oeuvre à la défense et à l'amélioration de l'équité intergénérationnelle dans les politiques publiques. Composé exclusivement de bénévoles, son conseil d'administration rassemble 18 jeunes engagés dans une diversité de milieux (associatif, politique, syndical, étudiant, communautaire, professionnel, universitaire, etc.). L'équité entre les générations, une préoccupation pour l'avenir collectif de la société, ainsi que la responsabilité sont les valeurs fondamentales défendues par Force Jeunesse.

Force Jeunesse intervient régulièrement dans le débat public par le biais de réactions documentées et constructives, afin de :

- Proposer des idées novatrices et des solutions viables à long terme aux problèmes touchant la jeunesse et l'équité entre les générations, en s'appuyant sur des réflexions et des recherches exhaustives de qualité;
- Représenter la relève dans les débats publics et organiser des événements pour favoriser l'échange et la réflexion;
- Défendre et promouvoir les intérêts des jeunes en emploi, notamment en soutenant l'organisation des jeunes en milieu de travail;
- Sensibiliser la population et les principaux acteurs du marché du travail à la situation des jeunes et à la place accordée à la relève.

Au fil des années, Force Jeunesse est devenu un acteur incontournable sur de nombreuses questions touchant la jeunesse et ayant des impacts à long terme sur les générations à venir. De plus, Force Jeunesse est souvent l'unique organisation jeunesse intervenante en commission parlementaire sur des enjeux d'importance, tels que les régimes de retraite ou les clauses de disparités de traitement (« CDT ») en milieu de travail, toujours dans la perspective d'assurer le maintien de conditions optimales pour les Québécois au fil des décennies ainsi qu'une gestion pérenne des finances publiques.

Résumé du mémoire et sommaire des recommandations

Afin d'assurer la pertinence de son intervention et de bien comprendre les préoccupations du gouvernement, FJ a entrepris une lecture attentive du guide de consultation sur le PEQ. Nous comprenons que cette démarche de consultation découle des trois prémisses suivantes qui ont guidé l'argumentaire de FJ dans ce mémoire:

- 1) Selon le gouvernement, les candidats au PEQ ne sont pas nécessairement en adéquation avec les besoins immédiats de main-d'œuvre (ce qui semble moins un enjeu pour les besoins de main-d'œuvre à moyen et long terme toutefois);
- 2) Dans un contexte où le gouvernement souhaite limiter les seuils d'immigration et où la popularité du PEQ est en croissance, la marge de manœuvre du gouvernement de choisir des immigrants selon d'autres impératifs est limitée. Selon cette perspective, le gouvernement ne peut pas accepter toutes les candidatures qui respectent les critères actuels, d'où l'idée de resserrer d'une manière ou d'une autre les critères.
- 3) Le gouvernement se questionne sur les critères et paramètres à prendre en considération pour répondre aux besoins du marché du travail à court et à moyen terme, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de vieillissement de la population.
- 4) Au fédéral il existe des programmes tels que la catégorie de l'expérience canadienne (et le programme Entrée-express) dont le Québec pourrait peut-être s'inspirer.

Ce mémoire est en très grande partie basé sur les constats d'une recherche réalisée à l'été 2019 au sujet du Programme d'expérience québécoise. Cette recherche, entreprise par Force Jeunesse (FJ) avec la collaboration d'Éva Koumaglo, avait pour objectif de passer en revue les programmes actuels d'immigration permanente destinés aux jeunes travailleurs, plus spécialement le PEQ. Elle présente entre autres les programmes d'immigration en vigueur et populaire auprès des jeunes, évalue la pertinence du PEQ et sa capacité à atteindre les objectifs du Québec en matière d'immigration économique, aborde les barrières à l'intégration professionnelle et finalement, présente quelques exemples de pratiques en matière d'immigration. Le rapport de recherche complet est disponible sur demande. À la lumière de ces constats, nous proposons les recommandations suivantes.

Sommaire des recommandations

Recommandation 1

Garder une certaine souplesse dans les critères de sélection des immigrants compte tenu de l'incertitude des prévisions à long terme.

Recommandation 2

Bien comprendre, prévoir et communiquer les besoins du marché du travail avant tout ajustement à la sélection des personnes en fonction des compétences sous le PEQ.

L'économie étant dynamique et portée sur l'innovation, le gouvernement doit miser en priorité sur la sélection de candidats qualifiés pour le PEQ.

Recommandation 3

Assurer un suivi régulier des cohortes de personnes immigrantes sous le PEQ afin de bien cerner leur cheminement post immigration et agréments le PEQ au besoin.

Recommandation 4

Accélérer le processus de concertation des collectivités, établissements scolaires, employeurs et organismes sociaux dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies d'immigration permanente pour une meilleure attraction en régions des immigrants qui le désirent.

Recommandation 5

Élargir les services d'accompagnement à l'intégration professionnelle tels que l'IPOP et le PRIIME afin d'y inclure tous les futurs candidats au PEQ.

Recommandation 6

Maintenir les deux volets du PEQ.

Recommandation 7

Assurer une meilleure coordination entre les politiques en matière d'immigration et les politiques en matière d'intégration au travail, notamment en assurant une application réelle des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Recommandation 8

Travailler avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) pour créer un programme d'Entrée-express Québec comme il existe déjà pour les autres provinces du Canada.

MÉMOIRE SUR LE PROGRAMME D'EXPÉRIENCE QUÉBÉCOISE

1. L'incertitude de l'économie et de l'évolution du marché du travail

Les projections à long terme du marché du travail dépassent rarement dix ans. Or, l'immigration n'est pas quelque chose que nous pouvons envisager sur une telle période, surtout en ce qui a trait aux candidats du PEQ qui sont généralement en début de carrière et qui seront à l'emploi pendant les 20, 30 voire les 40 prochaines années. De plus, ces projections doivent toujours être interprétées avec précaution. À titre d'exemple, le rapport d'Emploi Québec sur les perspectives d'emploi à long terme (2012-2021), réalisé à partir d'analyses économétriques, met en garde ces lecteurs : « Les perspectives exposées ici reposent sur les tendances structurelles de l'économie québécoise ainsi que sur un grand nombre d'hypothèses, toutes vraisemblables, mais qui ne se confirmeront sans doute pas toutes au cours des années qui viennent. (...) Dans un contexte où les scénarios des prévisionnistes changent régulièrement, les perspectives présentées ici comportent une marge d'incertitude.»¹

Ainsi, nous considérons que le gouvernement doit bien garder en tête les limites de telles projections et accepter les limites de ces dernières. Ce principe est, à notre avis, vrai pour les projections économiques – alors que nous sommes en pleine crise du coronavirus, crise qui aura d'importants impacts économiques et qui était complètement imprévisible. Ce principe est aussi vrai pour les secteurs et les domaines d'emplois qui seront en croissance dans un futur qui dépasse quelques années, tout comme les prédictions que nous pouvons faire sur la propension réelle des immigrants ayant un profil X ou Y de s'intégrer. En résumé, nous croyons que le gouvernement doit faire preuve d'une certaine souplesse dans ces critères de sélection des immigrants compte tenu de prévisions à long terme qui demeurent imparfaites.

Recommandation 1

Garder une certaine souplesse dans les critères de sélection des immigrants compte tenu de l'incertitude des prévisions à long terme.

2. La nécessité de projections rigoureuses entreprises par des experts

Malgré les limites des prévisions des besoins à long terme du marché du travail, FJ comprend la nécessité du gouvernement d'identifier les secteurs et domaines d'emploi qui seront en demande à court et à long terme. Or, les informations que nous avons actuellement sur les changements suggérés par le gouvernement et sur les nouvelles pratiques en matière d'immigration ne nous permettent pas de bien saisir quelle méthodologie serait adoptée pour identifier les perspectives d'avenir. À notre avis, il est essentiel de bien comprendre et prévoir les besoins du marché du travail avant tout ajustement à la sélection des personnes en fonction des compétences sous le PEQ. L'économie étant dynamique et portée sur l'innovation, le gouvernement doit miser en priorité sur la sélection de candidats qualifiés pour le PEQ. De plus, il est essentiel, à notre avis, que le gouvernement maintienne une certaine transparence quant à la méthodologie

¹ Emploi-Québec, 2012

adoptée, permettant d'établir ces priorités en matière d'immigration économique. Il serait aussi nécessaire de faire une évaluation de la performance à long terme du PEQ (entre autres en suivant les candidats sur plusieurs années) afin de mieux pouvoir en juger.

Recommandation 2

Bien comprendre, prévoir et communiquer les besoins du marché du travail avant tout ajustement à la sélection des personnes en fonction des compétences sous le PEQ. L'économie étant dynamique et portée sur l'innovation, le gouvernement doit miser en priorité sur la sélection de candidats qualifiés pour le PEQ.

3. Miser sur le potentiel et la capacité d'adaptation

Une analyse du marché du travail au Québec indique qu'à court terme, les besoins sont plus criants dans les professions reliées aux métiers, aux sciences naturelles et appliquées, aux ventes et services. De plus, la majorité des postes vacants à court terme demandent peu de qualification et d'expérience. À moyen terme, Emploi Québec anticipe que les principales professions qui afficheront le plus des postes à combler sont celles exigeant de hautes qualifications et relatives aux domaines de la santé, des sciences naturelles et appliquées. Ces postes d'emploi qualifié gagneront du terrain au détriment de ceux nécessitant peu ou pas d'expérience / de diplôme.

Sommaire des groupes de profession en situation de rareté de la main-d'œuvre au Québec

Court terme (2018-2019)	Moyen terme (2021)
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	Secteur de la santé
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés
Vente et les services	

Source : MTESS, 2019. La liste a été dressée par l'auteure

Compte tenu de ces divergences dans les besoins de main-d'œuvre à court et à moyen terme et comme il s'agit d'un contexte qui n'est pas complètement prévisible, nous croyons qu'il est important de privilégier les immigrants qui seront les plus aptes à s'adapter aux changements, à l'évolution du marché du travail et, plus généralement, à s'intégrer.

Parmi les barrières à l'insertion professionnelle les plus souvent soulevées dans les recherches² et sur le terrain³, on note 1) la non-reconnaissance des diplômes et expériences professionnelles acquis à l'étranger; 2) le manque d'expérience professionnelle au Québec; 3) un bas niveau de connaissance du français; 4) un manque de réseaux professionnels; 5) la discrimination. De plus, nous savons que l'âge, un séjour

² (Bourdabat et Grenier, 2014; Grenier et Nadeau, 2011; Bastien et Bélanger, 2010)

³ (Blain et al., 2018)

préalable au Québec, le statut familial, le lieu d'origine sont des éléments déterminants dans le parcours des immigrants dans le lieu de destination. Par exemple, les immigrants arrivés à un jeune âge obtiennent plus facilement un emploi et gagneraient plus que les immigrants installés à l'âge adulte⁴. Ceux célibataires et/ou ayant séjourné préalablement au Québec trouvent rapidement des emplois comparativement à ceux qui sont à leur premier séjour⁵.

Ainsi, nous pouvons croire que les immigrants sous la catégorie PEQ devraient rencontrer moins d'embûches lors de leur intégration professionnelle, comme leur profil permet d'exclure quatre des cinq barrières évoquées ci-haut et comme ils sont majoritairement jeunes, maîtrisent déjà le français, possèdent soient des diplômes d'un établissement scolaire québécois ou une expérience professionnelle québécoise. Les données sur le cheminement après l'obtention de la résidence permanente des personnes sélectionnées sous le PEQ sont manquantes, mais tout porte à croire qu'ils ont plus de chances de réussir sur le plan professionnel qu'un autre groupe de personnes immigrantes. Ceci dit, ces barrières sont persistantes.

Recommandation 3

Assurer un suivi régulier des cohortes de personnes immigrantes sous le PEQ afin de bien cerner leur cheminement post immigration et agrémenter le PEQ au besoin.

4. Penser l'immigration dans sa globalité

Il est essentiel de reconnaître l'importance de ne pas négliger les autres aspects socioéconomiques pour favoriser une intégration complète et à long terme des immigrants. Cette réalité est d'autant plus vraie si l'on veut que les immigrants choisissent et restent en région. Pour cela, il faut penser à une intégration au-delà de la simple adéquation formation-emploi. Pour y arriver, les organisations communautaires, les institutions d'enseignement et les communautés doivent contribuer à exprimer leurs besoins, choisir les immigrants et les soutenir tout au long du processus d'intégration.

À cet effet, deux provinces font figure d'exemples en matière d'immigration de jeunes travailleurs :

- ❖ La pertinence de ce type d'initiative a été montrée à travers le programme néo-écossais "Étudier pour m'y établir", qui offre une panoplie de services aux étudiants étrangers pour une rétention et transition réussie sur le marché du travail. Dans le cadre de séances d'information et par le jumelage de l'étudiant étranger avec un mentor, l'adaptation culturelle et sociale, la communication professionnelle et le support à l'immigration sont abordés. De plus, ce programme peut compter sur des subventions fédérales et provinciales, ce qui permet aux étudiants étrangers d'acquérir de l'expérience professionnelle auprès des employeurs participants au projet. Alors que les premières évaluations confirment l'efficacité du programme, le Nouveau-Brunswick

⁴ (Boulet et Boudarbat, 2010)

⁵ (Lacroix, 2013)

et l'Île-du-Prince-Édouard mettent présentement en place des programmes semblables.

- ❖ Le Manitoba est souvent cité comme exemple en immigration pour sa capacité à attirer et retenir ses immigrants en région (20 % des immigrants économiques s'établissent en région alors qu'au Québec, il s'agit de 10 %). Ce qui distingue la stratégie de cette province est que ce sont les collectivités, les entreprises locales, les écoles, les centres locaux de développement économique qui travaillent de concert pour bâtir et planifier la stratégie d'immigration de leur milieu. Le gouvernement fédéral s'est d'ailleurs inspiré de ces pratiques pour mettre en place le projet pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord qui sera offert dès l'automne 2019. Il semble d'ailleurs que ça soit aussi la volonté du MIFI, toutefois, hormis des accords signés avec les municipalités, aucune autre action concrète n'a encore été signalée.

Nous croyons que le gouvernement pourrait s'inspirer de tels programmes afin d'assurer une intégration optimale des immigrants. Notamment, le Québec pourrait mettre à profit deux programmes déjà existants: le PRIIME, permettant aux candidats admissibles d'acquérir une première expérience professionnelle au sein d'une entreprise québécoise, ainsi que l'IPOP, offrant un soutien financier aux personnes formées à l'étranger qui font des démarches pour obtenir leur permis d'exercice dans une profession régie par un ordre professionnel.

Recommandation 4

Accélérer le processus de concertation des collectivités, établissements scolaires, employeurs et organismes sociaux dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies d'immigration permanente pour une meilleure attraction en régions des immigrants qui le désirent.

Recommandation 5

Élargir les services d'accompagnement à l'intégration professionnelle tels que l'IPOP et le PRIIME afin d'y inclure tous les futurs candidats au PEQ.

5. Reconnaître la pertinence du PEQ

L'analyse du PEQ effectué, dans le cadre de la recherche que nous avons réalisée à l'été 2019, s'est entre autres basée sur les indicateurs du plan stratégique du MIDI établi en 2016 pour l'horizon 2021, soit selon 1) la connaissance de la langue française; 2) les domaines d'études ou expériences professionnelles des personnes immigrantes comparés à ceux en demande sur le marché du travail; 3) l'attraction et la rétention des immigrants en région.

Une analyse du taux de chômage et des salaires horaires moyens permet d'observer une amélioration des indicateurs d'intégration professionnelle des immigrants au Québec⁶.

⁶ (Statistique Canada, 2018). Ce rapport se limite à l'insertion économique bien que l'aspect social et culturel sont tous au aussi importants.

Entre 2010, l'année d'entrée en vigueur du PEQ et 2018, les fossés entre les deux groupes au niveau de l'occupation d'un emploi se sont rétrécis⁷. Le temps passé au Québec contribue à annuler les différences pour le taux de chômage. Au niveau du salaire, l'écart entre les deux groupes est demeuré quasi stable. Il est difficile d'attribuer ces bons résultats au PEQ, car d'autres facteurs tels que la conjoncture économique, une bonne croissance des emplois et une bonne connaissance du Québec jouent des rôles clés dans cette performance. À l'inverse, nous comprenons mal certains changements proposés par ce gouvernement dans un contexte où l'on observe une amélioration de l'intégration professionnelle des immigrants.

Au terme de cette recherche, Force Jeunesse constate que:

- 1) Les deux volets du PEQ exigent une connaissance intermédiaire du français comme condition d'admissibilité au CSQ et une preuve de connaissance de la langue française est également requise. Sur cette base, on peut affirmer que la totalité des requérants sous le PEQ maîtrise le français, contribuant ainsi à la valorisation de cette langue.⁸
- 2) Au niveau de l'arrimage entre les besoins des employeurs et le profil des personnes immigrantes, 83% des personnes admises sous le PEQ détiennent les compétences recherchées à moyen terme. De plus, la majorité de cette population est très qualifiée⁹.
- 3) Sur ces cinq régions qui souffrent le plus de la pénurie de main-d'œuvre, trois d'entre elles, la Capitale nationale, l'Abitibi-Témiscamingue et Chaudière-Appalaches sont des destinations où les requérants sous le PEQ sont plus enclins à s'installer comparativement à l'ensemble des immigrants économiques. En termes de proportions, on observe que 18% des demandeurs du PEQ déclaraient résider hors de la région métropolitaine de Montréal. Pour la catégorie de l'immigration économique, on compte 15% des personnes admises¹⁰.

Au cours des cinq dernières années, à peu près 30% des personnes sélectionnées sous la catégorie principale des travailleurs qualifiés provenaient de la sous-catégorie du PEQ. Le PEQ a aussi gagné en popularité auprès des jeunes immigrants depuis sa création. À son lancement en 2010, ils étaient 1 533 à demander la résidence permanente sous ce programme¹¹ alors qu'en 2018, on dénombre 9 604 demandes de sélection¹². En outre, cette recherche permet par ailleurs de constater que le PEQ est apprécié autant des

⁷ En 2010, le taux de chômage était de 21,5 % en 2010 pour les jeunes immigrants âgés de 15 à 24 ans et 11,4% pour les 25 à 54 ans. En 2018, ce taux chute à 14 % et 6,7% pour les deux tranches d'âges respectives. On remarque que le taux de chômage pour l'ensemble des personnes immigrantes (25-54 ans) dépasse celui des personnes nées au Canada de moins de 1,9 points de pourcentage en 2018 contre 5,4 points en 2010.

⁸ (MIDI, 2019h)

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

¹¹ (Ferron, 2015)

¹² (MIDI, 2019c)

étudiants et travailleurs étrangers que des entreprises qui en bénéficient. Un sondage réalisé en 2013 souligne qu'une majorité d'étudiants et de travailleurs étrangers apprécient le programme¹³ et que ce fort taux de satisfaction serait attribuable à la simplicité des démarches d'immigration, un nombre raisonnable de documents de support demandés et un délai usuel de traitement de 20 jours ouvrables. Par ailleurs, plusieurs regroupements des entreprises québécoises, dont la Fédération Canadienne de l'Entreprise Indépendante (FCEI) et la Fédération des Chambres de Commerce du Québec (FCCQ) ont exprimé leur support au PEQ. Alors qu'en 2018, 37 % des petites et moyennes entreprises québécoises peinaient à pourvoir les postes vacants¹⁴, elles reconnaissent que le PEQ élargit le bassin disponible de main-d'œuvre qualifiée et formée au Québec¹⁵. Les employeurs disposent donc d'un bassin plus large de candidats qualifiés et formés au Québec pour pourvoir leurs postes vacants¹⁶.

❖ L'expérience ontarienne de sélection des candidats étrangers, où les critères étaient trop restrictifs (incluant une liste restreinte d'emplois en demande), s'est avérée complètement manquer sa cible. Par conséquent, l'évaluation du programme a noté que peu de travailleurs qualifiés répondaient à ces critères et ce sont donc les étudiants étrangers très scolarisés, mais sans offre d'emploi, qui ont bénéficié davantage du programme. Les résultats du PEQ dans les dernières années semblent avoir été plus avantageux en matière d'intégration à l'emploi.

Recommandation 6

Maintenir les deux volets du PEQ.

6. Coordonner les politiques en immigration

Dans le cadre de cette consultation, l'une des questions posées concerne l'ajout de l'obligation d'avoir une année d'expérience sur le marché de travail avant de pouvoir appliquer au PEQ. Cette proposition est largement basée sur le programme d'expérience canadien qui en a fait une obligation. Dans un premier temps, comme nous l'avons mentionné plus tôt, le manque de données de suivi auprès des candidats du PEQ une fois qu'ils ont obtenu leur CSQ nous empêche de savoir si ces personnes occupent des emplois pour lesquels elles ont été formées et où ces personnes se sont finalement établies. Dans un deuxième temps, bien que le PEQ soit un programme apprécié par les étudiants étrangers, il est important de mentionner que cette interrogation aborde uniquement une partie du problème de l'intégration en ne parlant pas de la discrimination à laquelle peuvent être confrontés les immigrants et plus particulièrement les immigrants issus d'une minorité visible.

Pour FJ, si nous voulons que les étudiants étrangers s'intègrent sur le marché du travail et dans les régions, il faut se pencher sur le problème de la discrimination basée sur le

¹³ (Ferron, 2015)

¹⁴ (BDC, 2018)

¹⁵ (FCEI, 2016) et (FCCQ, 2016)

¹⁶ (Ferron, 2015)

manque d'expérience québécoise ou canadienne¹⁷ et la discrimination basée sur l'origine ethnoraciale¹⁸ sur les marchés du travail canadien et québécois. Dans le premier cas, rappelons que le manque d'expérience québécoise comme frein à l'embauche place les immigrants dans un cercle vicieux puisqu'ils ne sont pas en mesure de changer cette réalité si personne n'accepte de les embaucher. Dans le deuxième cas, comme l'a montrée l'étude faite par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse entre décembre 2010 et mai 2011, lorsque l'on envoie des CV similaires (avec des études réalisées au Québec dans les deux cas), la personne avec un nom franco-québécois a plus de chance d'être appelée en entrevue que la personne avec un nom associé à une minorité visible¹⁹.

C'est pourquoi, même si le gouvernement modifie l'offre de travail en choisissant des candidats qui sont plus susceptibles de répondre aux besoins de main-d'œuvre actuels ou futurs, si nous ne travaillons pas également du côté de la demande de travail, nous ne réussirons pas à intégrer les immigrants en emploi ou en région. À cet égard, FJ croit qu'il serait nécessaire de mettre en place les recommandations de Chicha et Charest²⁰ soit de mieux coordonner les politiques en matière d'immigration et d'intégration en emploi ainsi que d'assurer une application réelle des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans l'ensemble des secteurs.

Recommandation 7

Assurer une meilleure coordination entre les politiques en matière d'immigration et les politiques en matière d'intégration au travail, notamment en assurant une application réelle des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

7. Autres considérations

FJ reconnaît que des besoins à court terme de main d'œuvre doivent être comblés et que le MIFI pourrait y apporter une solution en engageant des discussions avec le gouvernement fédéral du Canada pour réduire les délais d'obtention de la résidence permanente des candidats québécois. En effet, actuellement, même si un candidat à l'immigration du Québec obtient son PEQ en 20 jours, il doit attendre 22 mois pour obtenir son droit à la résidence permanente du gouvernement fédéral. Ainsi, il faut 23 mois pour qu'un candidat à l'immigration économique, choisi à l'extérieur du Québec (avec Arrima par exemple), puisse arriver sur notre territoire et y occuper un emploi dans le meilleur des cas... Une éternité. Pour ceux qui sont déjà au Québec, qui passent par le PEQ, l'incertitude est aussi grande devant une telle attente. Dans les autres provinces du Canada, il existe un programme d'immigration économique dénommé Entrée-express qui permet de privilégier des candidats (sur des critères de langue, formation, emploi, etc.) en leur octroyant la résidence permanente en 6 mois. Le Québec ne bénéficie pas de ce dispositif, ce qui est anormal à notre sens. Ainsi, le MIFI, pour pérenniser la présence et

¹⁷ (Weiner, 2008; OHRC, 2013; Touré, 2012)

¹⁸ (Eid, 2012)

¹⁹ Ibid.

²⁰ (Chicha et Charest, 2008)

accélérer l'arrivée d'immigrants qualifiés au Québec, devrait travailler avec le gouvernement fédéral pour créer un volet québécois du programme Entrée-express. Le MIFI pourrait continuer ainsi à octroyer le PEQ à l'ensemble des candidats qui répondent aux critères actuels tout en accélérant l'installation définitive et finale de ces derniers (au moment de leur demande de résidence permanente) en fonction de critères qu'il juge plus urgents pour le Québec (type d'emploi, présence au Québec ou non, régionalisation, formation, langue, etc.) ; cependant, tous les détenteurs de PEQ auront au bout du processus leur résidence permanente du Canada. Le MIFI travaillerait en collaboration avec le gouvernement fédéral pour établir les critères de sélection du programme Entrée-express Québec. Les candidats à l'immigration du Québec qui ne se qualifieraient pas pour ce programme pourraient toujours passer par le programme régulier (22 mois actuellement). L'acceptabilité sociale d'une telle démarche serait meilleure, car le MIFI s'inspirerait de ce qui se fait ailleurs au Canada tout en réglant son principal défi soit : mieux arrimer, de manière plus rapide, l'immigration économique et les besoins immédiats du Québec.

Recommandation 8

Travailler avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) pour créer un programme d'Entrée-express Québec comme il existe déjà pour les autres provinces du Canada.

Conclusion

Le Québec aura à pourvoir près de 1 177 200 postes d'ici 2026²¹. D'autre part, certains domaines d'emploi connaissent dès à présent une rareté de la main-d'œuvre. Face à ces défis et dans un contexte où sa population est vieillissante, le gouvernement reconnaît que l'immigration permanente fait partie de la solution pour répondre à la demande de capital humain. Pour appuyer cette position par rapport à l'importance de l'immigration, ce rapport a exposé la pertinence du PEQ dans l'atteinte de cet objectif, qui correspond à la fois au plan stratégique du MIDI à cet effet, mais également aux priorités de l'actuel gouvernement si l'on s'en tient à la lecture du projet de loi 9. En mesurant les performances du PEQ en fonction de ces priorités, ce programme semble en fait déjà bien répondre aux besoins du Québec: non seulement les personnes immigrantes du PEQ maîtrisent le français, mais elles détiennent en grande partie les compétences requises et en demande sur le marché du travail au moyen terme. Finalement, elles sont plus portées à s'installer dans les autres villes du Québec. Les objectifs prioritaires du gouvernement étant atteints, ce programme étant apprécié de l'ensemble des parties prenantes, il serait convenable d'affirmer que le PEQ est pertinent et devrait être maintenu. Par ailleurs Force Jeunesse est d'avis que le gouvernement pourrait s'inspirer d'autres programmes similaires canadiens et à l'international pour bonifier le PEQ ou encore, pour éviter certaines erreurs.

²¹ (MTESS, 2019b)

Références

Banque de Développement du Canada (2018). Pénurie de main-d'œuvre : un problème tenace. Montréal. Consulté en juin 2019 <https://www.ledevoir.com/documents/pdf/2019-01-15-penurie-main-doeuvre.pdf>

Bastien, N. et Bélanger, A. (2010). Recension de politiques et expériences d'intégration en emploi des immigrants dans trois grandes RMR canadiennes d'immigration. Institut national de la recherche scientifique Centre -Urbanisation Culture Société. Montréal

Blain, M-J., Troselle, N., Al-Yahya, N., Bonin, M-H., Guissé, S., Kébé, M., Laberge, M, et Marsais, J. (2018). Synthèse du rapport de recherche. Portrait de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes au Québec : expériences et points de vue croisés sur les obstacles systémiques. les éléments facilitants et les ressources. INRS Centre Urbanisation Culture Société et le Comité consultatif Personnes immigrantes. Montréal

Boudebat, B. et Grenier, G. (2014). L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec. Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations

Boulet, M. et Boudebat, B. (2010). Un diplôme post-secondaire canadien : un tremplin vers des emplois de qualité pour les immigrants. Montréal

Chicha, M-T, Charest, E. (2008). L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux. Institut de Recherches en politiques publiques. Consulté en mars 2020. <https://irpp.org/fr/research-studies/lintegration-des-immigres-sur-le-marche-du-travail-a-montreal/>

Edunova (2019). Atlantic Canada Study and Stay Nova Scotia. Consulté en juillet 2019. <https://studynovascotia.ca/acss/>

Eid, P. (2012). Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination. *Recherches sociographiques*, 53 (2), 415–450. <https://doi.org/10.7202/1012407ar>

Emploi-Québec (2012). Le marché du travail au Québec – Perspectives à long terme 2012-2021, Québec : Emploi-Québec.

[En ligne] http://emploiquebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_imt_marche-travail_long-terme_2012-2021.pdf (Page consultée le 15 octobre 2014)

10 « La dynamique partenariale du Québec et la formation de la main-d'œuvre : caractéristiques, résultats et implication des employeurs », Document d'information du

Forum national Emploi-Québec/Ressources externes, 2013

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (2016). Mieux arrimer immigration et emploi. Consulté en juin 2019. https://www.cfib-fcei.ca/sites/default/files/article/documents/qc1139_0.pdf

Fédération des chambres de commerce du Québec (2016). Projet de Loi 77 - Loi sur l'immigration au Québec. Consulté en juin 2019. http://www.fccq.ca/pdf/publications/memoires_etudes/2016/2016-02-16-Memoire-Loi-77.pdf

Ferron, S. (2015). Programme de l'expérience québécoise - Rapport d'évaluation. Gouvernement du Québec

Grenier, G. et Nadeau, S. (2011). Immigrant Access to Work in Montreal and Toronto. Canadian Journal of Regional Sciences/Revue canadienne des sciences régionales 34(1):pp. 19-33.

Goertzen, K. (2019). Rural Economic Vitality in Manitoba. The role of the Manitoba Provincial Nominee Program. Government of Manitoba.

Gouvernement du Canada (2016). Aider les étudiants étrangers à demeurer en Nouvelle-Écosse - Le gouvernement du Canada appuie le projet de rétention des diplômés hautement qualifiés issus des universités de la Nouvelle-Écosse. Agence de promotion économique du Canada Atlantique.

Homsy, M. et Scarfone, S. (2016). Plus diplômés, mais sans emploi. Comparer Montréal : le paradoxe de l'immigration montréalaise. Montréal. Institut du Québec

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canadienne (2019a). Le programme pilote d'immigration dans les régions rurales et du Nord prend son envol. Consulté en août 2019. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2019/06/le-programme-pilote-dimmigration-dans-les-regions-rurales-et-du-nord-prend-son-envol.html>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canadienne (2019b). Vérifier les délais de traitement. Consulté en août 2019. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/demande/verifier-delais-traitement.html>

Lacroix, G. (2013). Enquête auprès des immigrantes de la catégorie des travailleurs qualifiés - L'intégration en emploi des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés au Québec. 2002–2009. CIRPÉE

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2019c). Décisions et documents transmis dans le cadre d'une demande d'accès à l'information. Année de diffusion 2019. Numéro de la demande 16359. Montréal. Gouvernement du Québec. Consulté en juillet 2019. http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/ministere/acces-information/16359_1.pdf

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2019h). Décisions et documents transmis dans le cadre d'une demande d'accès à l'information. Année de diffusion 2019. Numéro de la demande 17095. Montréal. Gouvernement du Québec.

Ministère du Travail, de de l'Emploi et de la Solidarité Sociale (2019b). État d'équilibre du marché du travail – Diagnostics pour 500 professions. Édition 2018. Emploi Québec.

Ontario Human Rights Commission (OHRC), (2013). Policy on Removing the "Canadian experience" barrier. Consulté en mars 2020.

http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/policy%20on%20removing%20the%20Canadian%20experience%20barrier_accessible.pdf

Statistique Canada (2018). Enquête sur la population active 2018. Adapté par l'Institut de la Statistique du Québec.

Toure, M. (2012). Immersion professionnelle et intégration en emploi des immigrants : l'exemple du PRIIME (Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi). Consulté en mars 2020.

https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/8515/Toure_Mareme_2012_memoire.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Weiner, N. (2008). Breaking down barriers to labour market integration of newcomers in Toronto. Institute for Research on Public Policy. Consulté en mars 2020. <http://irpp.org/wp-content/uploads/assets/research/diversity-immigration-and-integration/breaking-down-barriers-to-labour-market-integration-of-newcomers-in-toronto/vol14no10.pdf>