

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Projet de 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

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

22 janvier 2019

Analyse préliminaire

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Le Québec est actuellement confronté à une pénurie de main-d'œuvre importante, particulièrement dans certaines régions. Selon l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), il y avait un peu plus de 116 000 postes vacants au Québec au second trimestre de 2018. Cette situation engendre des pertes importantes pour les entreprises québécoises et le vieillissement démographique devrait venir amplifier cette problématique au cours des prochaines années.

Dans ce contexte, l'immigration jouera un rôle déterminant afin de pourvoir les emplois laissés vacants. Il est donc nécessaire que les personnes immigrantes puissent bénéficier des meilleures conditions afin de faciliter leur intégration et leur francisation. Une meilleure intégration et une meilleure francisation entraînent des retombées importantes, entre autres, une rétention plus importante à long terme.

Le projet de *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* s'inscrit dans une stratégie de modernisation de l'immigration au Québec. Il vise principalement à mettre en œuvre les orientations gouvernementales en matière de sélection, de francisation et d'intégration des personnes immigrantes.

Cette modification législative ne devrait pas entraîner d'impacts significatifs pour les entreprises. Toutefois, les modifications réglementaires viendront néanmoins préciser les impacts potentiels pour les entreprises.

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Le Québec est actuellement confronté à une pénurie de main-d'œuvre importante, particulièrement dans certaines régions. Selon l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), il y avait un peu plus de 116 000 postes vacants au Québec au second trimestre de 2018. Aussi, la période requise par les entreprises (environ 90 jours au deuxième trimestre de 2018) pour combler ces postes témoigne également de la pénurie de main-d'œuvre actuellement observée au Québec. Cette situation engendre des pertes estimées à plusieurs centaines de millions de dollars pour les entreprises québécoises, alors que le vieillissement démographique devrait venir amplifier cette problématique au cours des prochaines années.

Dans ce contexte, l'immigration jouera un rôle déterminant afin de pourvoir les emplois laissés vacants. Toutefois, afin que le Québec puisse bénéficier entièrement de l'apport de ces personnes, et que ces dernières puissent s'épanouir pleinement, elles doivent être en mesure de s'intégrer pleinement à la société québécoise et de s'y installer de manière durable. À titre d'exemple, la connaissance du français est un levier important sur la rétention à long terme des personnes immigrantes. Les données montrent que 78,2 % des personnes immigrantes admises au Québec entre 2006 et 2017 étaient encore présentes au Québec en janvier 2017 (63,6 % pour celles ayant déclaré ne connaître que l'anglais).

Le gouvernement s'est ainsi résolument engagé à mieux sélectionner les personnes immigrantes, à mieux les franciser, à mieux les intégrer à la société québécoise, ainsi qu'à favoriser leur établissement durable au Québec.

Afin de s'assurer que les personnes puissent bénéficier pleinement des services de francisation et d'intégration offerts par le Québec et s'établissent de façon durable au Québec et dans ses régions, la collaboration des entreprises est requise.

2. PROPOSITION DU PROJET

Ce projet de Loi s'inscrit dans une stratégie de modernisation de l'immigration au Québec. Il vise principalement à mettre en œuvre les orientations gouvernementales en matière de sélection, de francisation et d'intégration des personnes immigrantes.

Il est à noter que la *Loi sur l'immigration au Québec* (LIQ) prévoit actuellement que le gouvernement détermine les conditions qui s'appliquent à un employeur qui embauche un ressortissant étranger à la suite de l'obtention d'une évaluation positive de son offre d'emploi ou à la suite de la validation de son offre d'emploi.

Ainsi, une seule des modifications proposées dans ce projet de Loi est susceptible d'avoir un impact pour les entreprises du Québec, soit celle relative à l'élargissement de l'habilitation du gouvernement à déterminer, par règlement, les conditions qui s'appliquent à l'ensemble des employeurs lorsqu'ils embauchent une personne immigrante. Cette modification à la *Loi sur l'immigration au Québec* vient ainsi affirmer l'engagement partagé entre les entreprises et le gouvernement du Québec pour l'intégration et la francisation des personnes immigrantes.

Cette habilitation facilitera l'accès des personnes immigrantes aux démarches d'intégration et de francisation et ne nuira pas aux employeurs dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. À terme, une meilleure connaissance du français par les personnes immigrantes, de même qu'une meilleure intégration à la société québécoise, se traduiront en gains importants pour le Québec, notamment sur le marché du travail.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

L'objectif du projet de Loi, soit de mieux franciser et mieux intégrer les personnes immigrantes, ne peut être réalisé sans des modifications légales et réglementaires.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1. Description des secteurs touchés

Les modifications réglementaires viendront préciser les impacts potentiels pour les entreprises. Néanmoins, à ce stade, il est déjà possible de mentionner que l'habilitation proposée dans le projet de Loi, soit que le gouvernement puisse déterminer, par règlement, les conditions qui s'appliquent à l'ensemble des employeurs lorsqu'ils embauchent une personne immigrante pourrait toucher tous les secteurs de l'économie et toutes les entreprises qui embauchent des personnes immigrantes.

4.2. Coûts pour les entreprises

À cette étape du processus, il n'est pas possible de quantifier précisément les impacts sur les coûts pour les entreprises qui pourraient découler de cette modification législative. En effet, le projet de Loi vient introduire une nouvelle habilitation, mais ne présente pas les modalités de son application, car celles-ci seront précisées par des modifications réglementaires.

Néanmoins, des programmes déjà en place, notamment à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et au ministère de Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), et destinés à la francisation des personnes immigrantes en milieu de travail (100 % des frais remboursés par les programmes de la CPMT et du MTESS), et la possibilité pour les entreprises de déclarer les sommes encourues pour la francisation en vertu de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, pourraient venir atténuer, voire même annuler, les impacts pour les entreprises.

Aussi, étant donné que cette nouvelle habilitation n'entraînera pas la création de nouveaux programmes de francisation et d'intégration, aucune nouvelle formalité administrative n'est à prévoir.

4.3. Économies pour les entreprises

Une meilleure connaissance du français et une intégration accrue à la société québécoise généreront des gains importants pour le Québec, ses régions et le marché du travail. Concrètement, une meilleure connaissance du français est susceptible d'augmenter le taux de présence à long terme des personnes immigrantes et réduira du même coup le taux de roulement au sein des entreprises.

Plus largement, le projet de Loi s'inscrit dans une volonté de modernisation de l'immigration au Québec qui favorisera une meilleure sélection des personnes immigrantes. Ainsi, les candidats sélectionnés par le Québec répondront davantage aux besoins des employeurs.

4.4. Synthèse des coûts et des économies

Non applicable

4.5 Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies

Les hypothèses de coûts pourront être précisées au besoin au moment de la modification réglementaire.

4.6. Consultation des parties prenantes

Étant donné que l'habilitation introduite dans la *Loi sur l'immigration au Québec* ne précise pas la manière dont elle s'appliquera, la consultation des parties prenantes sera réalisée ultérieurement.

4.7 Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée

L'engagement partagé des entreprises et du gouvernement du Québec contribuera à mieux franciser et à mieux intégrer les personnes immigrantes, de même qu'à favoriser leur établissement durable. À moyen terme, il est donc attendu que l'apport de l'immigration à la société québécoise et à son économie en soit rehaussé.

4.8. Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi

Aucun impact sur l'emploi n'est attendu.

5. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Bien que les conditions visant les employeurs seront déterminées par règlement, celles-ci viseraient également les PME dans le contexte de la rareté de main-d'œuvre. Il pourra être nécessaire de moduler ces exigences pour tenir compte de la taille des entreprises.

6. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Aucun impact attendu sur la compétitivité des entreprises du Québec.

7. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

Étant donné que les dispositions réglementaires restent à déterminer, les conditions qui s'appliquent à un employeur lorsqu'il embauche une personne immigrante ne touchent que le Québec, aucune harmonisation n'est requise.

8. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION

Étant donné que l'habilitation du gouvernement à déterminer, par règlement, les conditions qui s'appliquent à un employeur lorsqu'il embauche une personne immigrante n'entraînera pas la création de nouveaux programmes de francisation et d'intégration et que des programmes déjà en place au Québec pourraient venir atténuer ou même annuler les impacts négatifs de cette disposition législative, il est jugé que cette modification respecte les principes d'une bonne réglementation.

9. CONCLUSION

L'habilitation du gouvernement à déterminer, par règlement, les conditions qui s'appliquent à l'ensemble des employeurs lorsqu'ils embauchent une personne immigrante est requise afin que ces dernières puissent bénéficier des meilleures conditions pour s'intégrer à la société québécoise.

Cette modification sera particulièrement bénéfique dans un contexte de vieillissement de la population et dans lequel un nombre important de postes sont à combler.

10. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Le Ministère entend utiliser divers moyens et mesures d'accompagnement pour bonifier l'information pour mieux rejoindre les entreprises.

11. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)

Mme Annie Beauchemin
Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
Annie.beauchemin@midi.gouv.qc.ca
514 864-3412 poste : 20380