

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

**Règlement modifiant le Règlement sur
l'immigration au Québec
Programme de l'expérience québécoise**

**Ministère de l'Immigration, de la
Francisation et de l'Intégration**

2020-07-22

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Cette analyse a pour objet d'évaluer les impacts qu'entraînera la réforme du Programme de l'expérience québécoise (PEQ) pour les entreprises au Québec.

Le PEQ est un programme qui vise à faciliter le passage du statut temporaire au statut permanent des personnes qui détiennent un diplôme québécois admissible ou qui ont acquis une expérience de travail au Québec, en plus de posséder une bonne connaissance du français à l'oral.

Depuis sa création, en février 2010, le PEQ connaît une popularité croissante, notamment parce que le bassin de candidats admissibles n'a cessé d'augmenter. À l'heure actuelle, les conditions du programme ne permettent plus d'assurer de façon optimale la sélection des travailleurs en fonction des besoins du marché du travail à moyen et à long terme. De plus, l'engouement est tel que le nombre de certificats de sélection du Québec (CSQ) délivrés dans le cadre de ce programme pourrait à lui seul dépasser les cibles de sélection prévues dans le plan annuel d'immigration. Cela laisse donc peu de place pour les invitations de candidats aux profils ciblés selon les besoins des employeurs réalisées dans le cadre de l'autre programme de sélection des travailleurs qualifiés, soit le Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ). Par ailleurs, le Ministère a des préoccupations quant à l'intégrité du PEQ relativement à la démonstration de la connaissance du français, car des entrevues de vérification réalisées auprès de certains candidats ont démontré un écart entre le niveau attesté et le niveau démontré.

Les modifications au Règlement sur l'immigration au Québec visent à réformer le PEQ afin d'apporter une réponse optimale aux besoins du marché du travail québécois actuels et futurs et de dégager une marge de manœuvre pour pouvoir exploiter davantage le potentiel d'ARRIMA et être en mesure de mettre en place des programmes pilotes d'immigration permanente. D'autres modifications sont aussi proposées afin de s'assurer que l'ensemble des candidats au PEQ aient un niveau de compétence en français qui facilite leur intégration et que l'intégrité du programme en matière de démonstration de la connaissance du français soit renforcée.

Il a été évalué que certaines des dispositions inscrites dans le projet de Règlement pourraient avoir des impacts sur certaines entreprises employant des travailleurs étrangers temporaires qui souhaiteraient accéder au PEQ. Il est important toutefois de mentionner que ce n'est pas la majorité des travailleurs étrangers temporaires qui aspirent à devenir permanents et qui présentent une demande de sélection au PEQ. À la fin de 2019, près de 72 000 personnes séjournaient au Québec en tant que travailleurs étrangers temporaires. De ce nombre, un peu moins de 6 000 ont été sélectionnées dans le cadre du PEQ, soit moins de 10% de l'ensemble des travailleurs étrangers temporaires présents au Québec.

Compte tenu de ce qui précède, voici les impacts potentiels estimés des modifications réglementaires proposées:

- Puisque les travailleurs étrangers temporaires occupant des professions de niveau 0, A ou B de la Classification nationale des professions (CNP) aspirant à la résidence permanente devront accumuler deux ans d'expérience pour être admissibles au PEQ et que leur permis de travail peut parfois être d'une durée plus courte, les entreprises pourraient devoir faire des démarches et engager des coûts pour le renouvellement du permis, si cela s'avère nécessaire. À noter toutefois que les démarches de renouvellement de permis sont fréquentes dans les entreprises, et elles ne constituent pas une nouveauté engendrée par la réforme du PEQ. De plus, l'allongement de la durée de l'expérience de travail requise apporte un avantage nouveau pour ces entreprises, car les travailleurs seront grandement incités à rester plus longtemps dans leur emploi, favorisant ainsi la baisse du taux de roulement de la main-d'œuvre dans l'entreprise. Les économies engendrées par cette meilleure rétention des travailleurs étrangers temporaires pourrait contrebalancer, voire surpasser, les coûts engendrés par la nécessité éventuelle de renouveler les permis de travail.
- Comme les travailleurs étrangers temporaires exerçant des professions de niveau C ou D de la CNP et qui aspirent à la résidence permanente ne seront plus admissibles au PEQ, les employeurs pourraient devoir effectuer les démarches pour qu'ils puissent renouveler leurs permis de travail temporaire ou avoir recours à d'autres sources de main d'œuvre, notamment parmi le bassin grandissant de personnes en situation de chômage en raison de la COVID-19. Si toutefois le recours aux travailleurs étrangers temporaires était toujours nécessaire pour ces entreprises, elles devraient alors renouveler les permis de travail ou encore inciter les travailleurs à déclarer leur intérêt à immigrer au Québec de façon permanente dans la plateforme ARRIMA, afin qu'ils soient éventuellement invités à présenter une demande de sélection permanente dans le Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) ou encore dans le cadre des programmes pilotes d'immigration permanente que le gouvernement mettra en place;
- Les diplômés du Québec devront acquérir une expérience de travail de 12 à 18 mois, selon le diplôme obtenu, avant de pouvoir présenter une demande au PEQ. Puisque la durée du permis de travail postdiplôme est suffisante pour qu'ils puissent acquérir l'expérience de travail nécessaire, aucun impact pour les entreprises n'est prévu pour cette disposition.
- Puisque l'époux ou conjoint de fait qui accompagne le requérant principal devra démontrer une connaissance du français à l'oral de niveau 4 sur l'Échelle québécoise des niveaux de compétence en français des personnes immigrantes adultes ou son équivalent, certaines entreprises pourraient être dans l'obligation d'entreprendre les démarches nécessaires pour le renouvellement de leur permis de travail pour les garder en emploi

s'il advenait que le conjoint n'ait pas le niveau requis. Toutefois, étant donné que seulement 16 % des demandes présentées par des travailleurs étrangers temporaires sont accompagnés de conjoints dont la langue maternelle n'est pas le français (ce qui ne signifie pas qu'ils ne le parlent pas) et qu'une mesure transitoire reportant d'une année la mise en œuvre de cette disposition est prévue afin d'accorder le temps nécessaire au conjoint pour poursuivre l'apprentissage du français, les effets estimés de cette disposition sur les entreprises sont nuls;

- Enfin, de façon générale, la marge de manœuvre dégagée par le resserrement des conditions au PEQ permettra au Ministère d'inviter davantage de candidats dans des secteurs ciblés par le biais de sa plateforme ARRIMA et de mettre en œuvre des programmes pilotes d'immigration permanente, ce qui permettra de diminuer le nombre de postes vacants dans certaines entreprises. Cela favorisera ainsi l'adéquation entre la sélection des travailleurs et les besoins de main-d'œuvre du Québec.

Les dispositions inscrites dans le projet de Règlement n'imposent donc pas de nouvelles règles aux entreprises du Québec et leur impact potentiel est limité à un petit nombre d'entre elles, soient celles qui emploient déjà des travailleurs étrangers temporaires qu'elles veulent garder en emploi, et qui eux, souhaitent demeurer au Québec à titre permanent. Les seuls coûts potentiels estimés sont liés à la nécessité, pour certaines d'entre elles, de renouveler les permis de travail de certains travailleurs étrangers temporaires qui voudraient accéder au PEQ et dont elles ont besoin. Le coût moyen estimé pour renouveler un permis de travail est de 656 \$ dans le Programme de mobilité internationale et de 2 372 \$ dans le Programme des travailleurs étrangers temporaires. La probabilité qu'une entreprise ait à supporter ces coûts est atténuée grandement par les mesures transitoires prévues. Par ailleurs, l'allongement de la durée de l'expérience de travail permet de générer des avantages et d'éventuelles économies. En effet, une meilleure rétention des employés déjà formés et intégrés dans l'entreprise permet d'économiser sur l'ensemble des coûts liés à la gestion des ressources humaines, à la formation et à la supervision, et permet le maintien ou des gains de productivité.

TABLE DE MATIÈRES

1.	DÉFINITION DU PROBLÈME	7
2.	PROPOSITION DU PROJET	8
2.1	Diplômés du Québec	9
2.2	Travailleurs étrangers temporaires	10
2.3	Ajout d'une exigence linguistique pour l'époux ou le conjoint de fait qui accompagne le requérant principal	10
2.4	Retrait de l'attestation de réussite d'un cours de français de niveau 7 ou plus des moyens admissibles pour démontrer sa connaissance du français	10
2.5	Mesures transitoires	10
3.	ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	11
4.	ÉVALUATION DES IMPACTS	11
4.1	Coût pour les entreprises.....	11
4.1.1	Entreprises	11
4.1.2	Établissements d'enseignement	19
4.2	Économies pour les entreprises.....	21
4.3	Synthèse des coûts et des économies.....	22
4.4	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	22
4.5	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies	22
4.6	Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée.....	23
5.	APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI	24
6.	PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)	24
7.	COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES	25
8.	COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES.....	25
9.	FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION	25
10.	CONCLUSION.....	25
11.	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	26
12.	PERSONNE-RESSOURCE	26

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) vise à faciliter le passage du statut temporaire au statut permanent des personnes qui détiennent un diplôme québécois admissible¹, ou qui ont acquis une expérience de travail au Québec², en plus de posséder une bonne connaissance du français à l'oral.

Les conditions de sélection actuelles ne permettent pas d'assurer de façon optimale la sélection des travailleurs en fonction des besoins du marché du travail à moyen et à long terme dans une économie en pleine transformation. Il importe donc d'agir à cet égard, ce qui est d'autant plus important dans le contexte actuel de pandémie qui affectera le marché du travail au cours des prochains mois, voire des prochaines années.

De plus, vu la popularité croissante du PEQ depuis sa création en février 2010, une pression importante s'exerce sur les niveaux d'immigration établis dans le cadre de la planification pluriannuelle de l'immigration au Québec ainsi que sur les cibles de sélection prévues dans le plan annuel d'immigration du Ministère.

En effet, le PEQ est en voie de représenter près de la totalité des certificats de sélection du Québec (CSQ) délivrés dans la sous-catégorie des travailleurs qualifiés. Pour les cinq premiers mois de 2020, la part du PEQ dans le nombre de CSQ délivrés annuellement aux travailleurs a atteint 84 % comparativement à seulement 5 % en 2010. Cela laisse peu de place pour les invitations de candidats aux profils ciblés réalisés dans le cadre de l'autre programme de sélection des travailleurs qualifiés, soit le Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) ainsi que pour les programmes pilotes. Ainsi, le système de déclaration d'intérêt (SDI), mis en place récemment par le Ministère et dans lequel est intégré le PRTQ, ne peut actuellement être utilisé à son plein potentiel.

Cette croissance du nombre de demandes de sélection permanente (DSP) présentées au PEQ s'explique notamment par l'augmentation du nombre de candidats admissibles au programme. À la fin de 2019, 87 285 étudiants étrangers avaient un permis d'études valide au Québec, comparativement à 38 550 en 2012. Il s'agit d'une augmentation de 126%. Par ailleurs, les travailleurs étrangers temporaires sont aussi plus nombreux au Québec, surtout dans le cadre du Programme de mobilité internationale (PMI)³ qui est un programme géré par le gouvernement fédéral et dans lequel le Québec n'intervient pas. À la fin de 2019,

¹ Les diplômes admissibles sont les suivants : un diplôme d'études professionnelles de 1800 heures ou plus (seul ou avec une attestation de spécialisation professionnelle obtenue consécutivement) et menant à l'exercice d'un métier donné, un diplôme d'études collégiales techniques, un baccalauréat, une maîtrise ou un doctorat.

² Les exigences actuelles pour les travailleurs étrangers temporaires sont d'être en emploi au moment de présenter la demande et d'avoir acquis 12 mois de travail, à temps plein, dans n'importe quel niveau d'emploi, dans les 24 mois précédant la présentation de la demande.

³ Ce programme comprend notamment les ressortissants étrangers ayant un permis vacances-travail ou un permis de travail postdiplôme.

56 200 personnes séjournèrent au Québec en tant que travailleurs étrangers temporaires par le biais du PMI, comparativement à 30 695 en 2012⁴, ce qui représente une augmentation de 83 %. Le nombre de candidats dans le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) est, lui aussi, en augmentation. À la fin de 2019, 15 480 travailleurs étrangers se trouvaient au Québec dans le cadre de ce programme⁵, alors qu'ils étaient 7 370 en 2015, soit une augmentation de 110 %.

Rappelons également que depuis le 2 août 2018, les travailleurs qui exercent des professions de niveau C et D de la Classification nationale des professions (CNP)⁶ sont admissibles au PEQ. De plus, depuis cette date, les époux ou conjoints de fait des étudiants étrangers et des travailleurs étrangers temporaires peuvent présenter une demande de sélection permanente à titre de requérants principaux. Ces deux modifications réglementaires ont donc participé à l'augmentation générale de la clientèle admissible.

En plus de ces enjeux, le Ministère a également des préoccupations quant aux moyens de démontrer la connaissance du français. Actuellement, le PEQ exige, au requérant principal seulement, de démontrer des compétences en français à l'oral de niveau 7 ou plus selon l'Échelle québécoise des niveaux de compétence en français des personnes immigrantes adultes (ci-après nommée l'Échelle québécoise) ou son équivalent. Or, des vérifications ont permis de constater que la seule présentation d'un document attestant la réussite d'un cours de français de niveau 7 suivi dans un établissement au Québec s'avère un moyen peu fiable pour attester du niveau requis. En effet, des écarts significatifs entre la connaissance du français attestée par les établissements d'enseignement et la connaissance démontrée par les personnes détentrices de ces attestations ont été constatés lors d'entrevues de vérification.

2. PROPOSITION DU PROJET

Les modifications au Règlement sur l'immigration au Québec (ci-après nommé le Règlement) vise à revoir les conditions de sélection au PEQ. L'objectif est d'abord de s'assurer que les candidats sélectionnés répondent aux besoins à moyen et à long terme du marché du travail, tout en étant en mesure de s'adapter à son évolution. Ensuite, ces nouvelles conditions permettront de diminuer la pression

⁴ Le PMI sous sa forme actuelle a été créé en 2014 dans le contexte de la réforme fédérale du PTET. Il était cependant possible d'obtenir un permis de travail dispensé d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) auparavant.

⁵ À noter que le portrait du nombre de permis de travail valides au Québec est figé au 31 décembre de chaque année, ce qui exclut les travailleurs étrangers du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), qui doivent quitter le Canada au 15 décembre de chaque année. Ces derniers ne constituent toutefois pas la principale clientèle du PEQ, et ce, notamment à cause du niveau de compétence linguistique exigé.

⁶ Pour la définition et des exemples de professions dans chaque CNP, consulter <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/trouver-classification-nationale-professions.html>

exercée sur les niveaux d'immigration et sur les cibles de sélection, dégagant ainsi une marge de manœuvre permettant au Ministère d'inviter davantage de candidats aux profils ciblés selon les besoins des employeurs dans le cadre du SDI.

Par ailleurs, certaines modifications visent à s'assurer que l'ensemble des ressortissants étrangers sélectionnés, y compris les époux ou conjoints de fait qui accompagnent les requérants principaux, aient des compétences en français suffisantes pour faciliter leur intégration au marché du travail et à la société en général. Le Ministère propose également de renforcer l'intégrité des moyens de démontrer la connaissance du français, s'assurant ainsi que les entreprises du Québec disposent d'une main-d'œuvre en mesure de travailler dans la langue officielle du Québec.

2.1 Diplômés du Québec

Les modifications présentées visent à exiger une expérience de travail au Québec à la suite de l'obtention du diplôme. La durée et le niveau de l'expérience de travail requis varient selon le diplôme obtenu de la façon suivante :

- Pour les titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC) techniques, d'un baccalauréat, d'une maîtrise ou d'un doctorat, il faudra :
 - Être en emploi dans une profession de niveau de compétence 0, A, ou B de la CNP au moment de la présentation de la demande;
 - Posséder une expérience de travail à temps plein d'au moins 12 mois, acquise dans une profession de niveau 0, A, B de la CNP, après le programme d'études;
- Pour les titulaires d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) lequel, seul ou avec une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) obtenue consécutivement, sanctionne 1 800 heures ou plus de formation continue menant à un métier donné, il faudra :
 - Être en emploi dans une profession de niveau 0, A, B ou C de la CNP au moment de la présentation de la demande;
 - Posséder une expérience de travail à temps plein d'au moins 18 mois, acquise dans une profession de niveau 0, A, B ou C de la CNP, après le programme d'études. Toutefois, l'expérience acquise dans une profession de niveau C devra, pour être prise en compte, être liée au DEP, ou au DEP suivi d'une ASP, obtenu.

L'expérience de travail acquise pendant les stages rémunérés ou non rémunérés, pour lesquels un permis de travail a été délivré en par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, effectués à temps partiel ou à temps plein au Québec et requis par le programme d'études peut être prise en compte, et ce, jusqu'à concurrence d'une durée maximale de 3 mois.

2.2 Travailleurs étrangers temporaires

Les modifications visent également à allonger la durée de l'expérience de travail exigée pour les « travailleurs qualifiés », c'est-à-dire qui exercent des professions de niveau 0, A ou B de la CNP, et de retirer l'admissibilité des « travailleurs peu qualifiés », c'est-à-dire qui exercent des professions de niveau C ou D de la CNP.

- Pour les travailleurs étrangers temporaires qualifiés, il faudra :
 - Être en emploi dans une profession de niveau 0, A ou B de la CNP au moment de la présentation de la demande;
 - Posséder une expérience de travail à temps plein d'au moins 24 mois, acquise dans une profession de niveau 0, A ou B, au cours des 36 mois précédant la présentation de la demande;
- Les travailleurs étrangers temporaires qui exercent des professions de niveau C et D de la CNP ne seront plus admissibles au PEQ.

2.3 Ajout d'une exigence linguistique pour l'époux ou le conjoint de fait qui accompagne le requérant principal

Il sera également exigé de l'époux ou du conjoint de fait qui accompagne le requérant principal de démontrer des compétences en français à l'oral d'un niveau minimal de 4 sur l'Échelle québécoise ou son équivalent.

2.4 Retrait de l'attestation de réussite d'un cours de français de niveau 7 ou plus des moyens admissibles pour démontrer sa connaissance du français

Il est également proposé de retirer l'attestation de réussite d'un cours de français, offert par un établissement d'enseignement du Québec au Québec, des moyens prévus relativement à la connaissance du français oral de niveau 7 ou plus selon l'Échelle québécoise ou son équivalent. Les autres moyens prévus pour démontrer la connaissance du français demeurent inchangés.

2.5 Mesures transitoires

Des mesures transitoires visant à atténuer les impacts des modifications au Règlement pour les entreprises sont prévues. Ces mesures sont les suivantes :

- Tous les travailleurs étrangers temporaires détenant un permis de travail et séjournant au Québec lors de l'entrée en vigueur du Règlement pourront présenter une demande conformément aux conditions de sélection actuellement en vigueur. En l'occurrence, ils pourront continuer à présenter une demande s'ils sont en emploi et qu'ils ont acquis une expérience de travail à temps plein d'au moins un an, peu importe le niveau de la profession exercée. Cela ne nécessitera donc aucune démarche de renouvellement de permis de la part des employeurs;

- Tous les étudiants étrangers qui termineront leur programme d'études au plus tard le 31 décembre 2020 pourront présenter une demande en vertu des conditions du PEQ-Diplômés prévalant avant le 22 juillet 2020, c'est-à-dire qu'ils pourront continuer de présenter leur demande après l'obtention de leur diplôme, sans avoir à cumuler d'expérience de travail.
- Par ailleurs, le Ministère continuera d'accepter, après la date d'entrée en vigueur du Règlement, l'attestation de réussite du cours de français présentée par les personnes qui l'auraient déjà réussi, celles qui le suivaient ou qui y étaient déjà inscrites au moment de l'entrée en vigueur du Règlement;
- L'exigence de posséder une connaissance minimale du français à l'oral de niveau 4 pour le conjoint entrera en vigueur un an après la mise en œuvre du Règlement. Ce délai permettra aux requérants principaux accompagnés d'un conjoint qui ne remplit pas cette nouvelle condition de présenter une demande pendant l'année qui suit la mise en œuvre du Règlement. De plus, cette entrée en vigueur différée permettra au conjoint d'entamer ou de poursuivre son processus de francisation afin d'atteindre le niveau requis. Cette mesure transitoire évitera que des employeurs se retrouvent dans l'obligation de renouveler les permis de travail de leurs travailleurs s'il advenait que leur conjoint n'ait pas le niveau requis.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

Les modifications aux conditions de sélection du PEQ nécessitent des changements au Règlement sur l'immigration au Québec (chapitre I-0.2.1, r. 3). Aucune solution non réglementaire n'est envisageable.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

Notons que l'évaluation des impacts de la réforme du PEQ ne tient pas compte des effets que pourrait avoir la COVID-19 sur l'économie du Québec. Par conséquent, il y aura sans doute une distorsion à plus ou moins brève échéance entre les besoins qui étaient prévus par les employeurs avant la pandémie et ceux qui le seront réellement après la crise, notamment pour les emplois dans les professions de niveau C et D de la CNP pour lesquels la main-d'œuvre locale pourrait être plus disponible.

4.1 Coût pour les entreprises

4.1.1 Entreprises

Il a été évalué que certaines des dispositions inscrites dans le Règlement pourraient avoir des impacts sur certaines entreprises employant des travailleurs

étrangers temporaires qui souhaitent bénéficier au PEQ. Il est important toutefois de mentionner que ce n'est pas la majorité des travailleurs étrangers temporaires qui aspirent à devenir permanents et qui présentent une demande de sélection au PEQ. À la fin de 2019, près de 72 000 personnes séjournaient au Québec en tant que travailleurs étrangers temporaires. De ce nombre, un peu moins de 6 000 ont été sélectionnées dans le cadre du PEQ, soit moins de 10% de l'ensemble des travailleurs étrangers temporaires présents au Québec⁷.

Pour embaucher des travailleurs étrangers temporaires, les entreprises ont recours à deux programmes : le PTET et le PMI⁸. Si, par la suite, ces travailleurs veulent demeurer au Québec de façon permanente, ils doivent présenter une demande de sélection permanente au PEQ ou, le cas échéant, déclarer leur intérêt dans ARRIMA afin d'être éventuellement invités à présenter une demande au PRTQ.

Il importe de mentionner que le PTET, qui est sous la responsabilité conjointe du gouvernement fédéral et du Québec, et le PMI, qui est sous la responsabilité exclusive du gouvernement fédéral, permettent aux entreprises de combler leurs besoins de main-d'œuvre à court terme lorsqu'elles ne trouvent pas la main-d'œuvre locale nécessaire (le PTET et le PMI sont présentés de façon détaillée à l'annexe 1). Cependant, avec le temps, le PTET et le PMI sont devenus pour certains employeurs un moyen de combler des besoins permanents, en raison notamment de leurs délais de traitements plus courts que pour les programmes permanents.

Ainsi, les principales répercussions potentielles sur les entreprises employant des travailleurs étrangers temporaires se destinant à la résidence permanente s'établissent comme suit :

- Les travailleurs étrangers temporaires qualifiés devront accumuler deux ans d'expérience, alors que leur permis de travail peut parfois être d'une durée plus courte. Ainsi, les entreprises qui les embauchent et qui souhaitent les garder en emploi pourraient devoir faire les démarches nécessaires et payer les coûts afférents pour qu'ils puissent renouveler leurs permis de travail. Dans le cas des travailleurs titulaires d'un permis de travail en vertu du PMI, cela pourrait obliger les employeurs à recourir au PTET pour les garder en poste, car ce ne sont pas tous les permis délivrés dans le cadre du PMI qui sont renouvelables. À noter toutefois que les démarches de renouvellement de permis restent fréquentes dans les entreprises, et elles ne constituent pas une nouveauté engendrée par la réforme du PEQ. En revanche, l'allongement de la durée de l'expérience de travail, bien qu'occasionnant certains coûts pour les entreprises, favorisera la rétention des travailleurs dans l'entreprise, ainsi que dans la région où ils exercent

⁷ Voir les tableaux 1 à 3 de l'AIR pour l'ensemble des données disponibles.

⁸ Il est à noter que c'est dans le cadre du PMI que les étudiants étrangers obtiennent un permis de travail postdiplôme.

leur emploi. Les économies engendrées pourraient contrebalancer, voire surpasser, les coûts engendrés par la nécessité éventuelle de renouveler les permis de travail. En effet, la rétention des employés déjà formés et intégrés dans l'entreprise permet d'économiser sur l'ensemble des coûts liés à la gestion des ressources humaines, à la formation et à la supervision, et permet le maintien ou des gains de productivité.

- Pour les travailleurs étrangers temporaires peu qualifiés, comme ils ne seront plus admissibles au PEQ, les employeurs ne pourront plus compter sur ce programme pour faciliter le passage du statut temporaire au statut permanent de ces travailleurs étrangers. En revanche, ils pourront toujours renouveler leurs permis de travail ou faire une offre d'emploi permanent validé aux travailleurs afin de maximiser leurs chances d'être invités à présenter une demande d'immigration permanente au PRTQ lorsqu'ils auront déclaré leur intérêt dans ARRIMA. Soulignons également que le Ministère travaille actuellement à la mise sur pied de programmes pilotes d'immigration permanente visant à répondre aux besoins économiques, régionaux ou sectoriels qui ne sont pas comblés par les programmes d'immigration actuels. Enfin, il faut aussi tenir compte du fait que les besoins pour certains emplois peu qualifiés pourraient diminuer en raison de la crise économique induite par la COVID-19 et que, par ailleurs, les citoyens ou résidents permanents pourraient être plus disponibles pour occuper ce type d'emploi dans le futur en raison du haut taux de chômage. En conséquence, l'impact estimé de cette mesure sur les entreprises est limité.
- Les diplômés du Québec devront acquérir une expérience de travail de 12 à 18 mois, selon le diplôme obtenu, avant de pouvoir présenter une demande au PEQ. Puisque la durée du permis de travail postdiplôme est suffisante pour qu'ils puissent acquérir l'expérience de travail nécessaire: aucun coût pour les entreprises n'est à prévoir pour cette disposition.
- Puisque l'époux ou conjoint de fait qui accompagne le requérant principal devra démontrer une connaissance du français à l'oral de niveau 4 sur l'Échelle québécoise ou son équivalent, certaines entreprises pourraient être dans l'obligation d'entreprendre les démarches nécessaires pour le renouvellement de leur permis de travail pour les garder en emploi s'il advenait que le conjoint n'ait pas le niveau requis. À noter toutefois qu'une mesure transitoire reportant d'une année la mise en œuvre de cette disposition permettra d'accorder le temps nécessaire, aux époux ou aux conjoints de fait, pour poursuivre l'apprentissage du français et ainsi atteindre le niveau de base requis. Selon les données disponibles, seulement 13 % des demandes de sélection permanente des personnes candidates au volet Diplômés du Québec et jusqu'à 16 % des demandes de sélection permanente des personnes candidats au volet Travailleurs étrangers temporaires sont accompagnés de conjoint dont la langue maternelle n'est pas le français. Ceux-ci pourront bénéficier des services gratuits de francisation offerts par le ministère pour atteindre le niveau requis. L'impact pour les entreprises sera donc nul.

Secteurs touchés

Près de 50 % des travailleurs étrangers temporaires sélectionnés en vertu du volet Travailleurs étrangers temporaires du PEQ œuvrent dans le secteur des sciences naturelles et appliquées et dans celui des affaires, finances et administration. Environ le quart travaillent dans le secteur des ventes et services et dans celui des arts, culture, sports et loisirs.

Dans l'ensemble, il s'agit majoritairement de travailleurs qualifiés qui occupent des emplois dans des professions de niveaux A ou B de la CNP.

Tableau 1 : Nombre de CSQ délivrés aux requérants principaux au volet Travailleurs étrangers temporaires du PEQ en 2018 et 2019 selon les secteurs d'activités professionnelles de la CNP

Secteurs d'activités professionnelles de la CNP	2018		2019	
	Nombre	%	Nombre	%
Gestion	309	9,1%	461	7,7%
Affaires, finances et administration	662	19,4%	1 292	21,6%
Sciences naturelles et appliquées	956	28,0%	1 546	25,8%
Secteur de la santé	127	3,7%	186	3,1%
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	311	9,1%	426	7,1%
Arts, culture, sports et loisirs	374	11,0%	445	7,4%
Vente et services	501	14,7%	1 060	17,7%
Métiers, transport et machinerie	136	4,0%	375	6,3%
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	15	0,4%	19	0,3%
Fabrication et services d'utilité publique	17	0,5%	171	2,9%
Non précisés	5	0,1%	8	0,1%
Total	3 413	100%	5 989	100%

Source : MIFI, Données internes - Extraction en date du 29 avril 2020.

Une partie de ces travailleurs sélectionnés dans le PEQ ont d'abord été embauchés à titre temporaire dans le cadre du PTET. Toutefois, ce ne sont pas tous ces travailleurs qui aspirent à demeurer au Québec de façon permanente et qui font une demande au PEQ. Dans le PTET, presque la moitié des travailleurs se trouvent dans le secteur des ressources naturelles, agriculture et production connexe. Il s'agit principalement de travailleurs agricoles saisonniers, qui sont des travailleurs peu qualifiés, qui viennent au Québec une partie de l'année pour occuper des emplois liés à l'agriculture. Il y a aussi une concentration notable, environ le cinquième, d'autres travailleurs peu qualifiés qu'on trouve dans le secteur des métiers, transport et machinerie et dans celui de la fabrication et des services d'utilité publique. 16% des travailleurs sont dans le secteur des sciences naturelles et appliquées.

Tableau 2 : Nombre de titulaires de permis de travail à des fins d'emploi au PTET ayant un permis valide en date du 31 décembre 2018 et 2019

Secteurs d'activités professionnelles de la CNP	2018		2019	
	Nombre	%	Nombre	%
Gestion	240	2,5%	290	1,9%
Affaires, finances et administration	135	1,4%	140	0,9%
Sciences naturelles et appliquées	1 505	15,6%	2 445	15,8%
Secteur de la santé	175	1,8%	270	1,7%
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	565	5,9%	670	4,3%
Arts, culture, sports et loisirs	485	5,0%	645	4,2%
Vente et services	355	3,7%	500	3,2%
Métiers, transport et machinerie	1 015	10,5%	2 350	15,2%
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	4 375	45,4%	6 680	43,1%
Fabrication et services d'utilité publique	730	7,6%	1 395	9,0%
Non précisés	65	0,7%	100	0,6%
Total	9 645	100,0%	15 485	100,0%

Source : MIFI - L'immigration temporaire au Québec 2014-2019, 2020.

Une autre partie des travailleurs sélectionnés au PEQ Travailleurs étrangers temporaires proviennent du PMI. Là encore, comme dans le PTET, ce n'est pas la majorité d'entre eux qui aspirent à demeurer au Québec de façon permanente et qui veulent présenter une demande dans le cadre du PEQ. Dans le PMI, les travailleurs étrangers temporaires pour lesquels le secteur d'activité professionnelle est connu se trouvent principalement dans des secteurs à forte concentration de professions qualifiées⁹, notamment celui des sciences naturelles et appliquées. Toutefois, le secteur d'activités professionnelles est inconnu pour quelque 70 % des détenteurs de permis de travail en vertu du PMI, ce qui peut être attribuable à la délivrance de permis de travail ouverts¹⁰.

⁹ Soit les six premiers secteurs apparaissant dans le tableau

¹⁰ Avec un permis de travail ouvert, les travailleurs ne sont donc pas liés à un employeur. En date du 31 décembre 2019, 68 % des TET au PMI détenaient un permis de travail ouvert. Source : MIFI, L'immigration temporaire au Québec 2014-2019, 2020.

Tableau 3 : Nombre de titulaires de permis de travail à des fins d'emploi au PMI ayant un permis valide en date du 31 décembre 2018 et 2019

Secteurs d'activités professionnelles de la CNP	2018		2019	
	Nombre	%	Nombre	%
Gestion	2 300	4,7%	2 610	4,6%
Affaires, finances et administration	1 470	3,0%	1 685	3,0%
Sciences naturelles et appliquées	4 055	8,2%	5 100	9,1%
Secteur de la santé	590	1,2%	665	1,2%
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	2 770	5,6%	2 945	5,2%
Arts, culture, sports et loisirs	2 415	4,9%	3 035	5,4%
Vente et services	810	1,6%	1 030	1,8%
Métiers, transport et machinerie	385	0,8%	620	1,1%
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	55	0,1%	55	0,1%
Fabrication et services d'utilité publique	75	0,2%	180	0,3%
Non précisés	3 440	69,8%	38 275	68,1%
Total	4 935	100%	56 200	100%

Source : MIFI, L'immigration temporaire au Québec 2014-2019, 2020.

Estimation des coûts pour les entreprises embauchant des travailleurs étrangers temporaires qualifiés

Les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires exerçant des professions de niveau 0, A ou B de la CNP le font par le biais du PTET et par celui du PMI. Or, la durée des permis de travail et les coûts afférents relatifs à ces deux programmes varient énormément. Pour en connaître davantage sur le PTET et sur le PMI, ceux-ci sont présentés de façon plus détaillée à l'annexe 1.

Ainsi, les employeurs qui seraient dans la nécessité de renouveler les permis de leurs travailleurs étrangers temporaires qualifiés devraient supporter les coûts relatifs aux permis de travail et autres documents afférents, dont l'estimation est présentée au tableau suivant.

Tableau 4 : Coûts estimés relatifs aux permis de travail et autres documents afférents à assumer par un employeur pour embaucher un travailleur étranger temporaire en vertu du PTET et du PMI (permis de travail fermés)

	PTET ³	PMI ⁴
Permis de travail fermé d'IRCC ¹	155 \$	155 \$
Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) du Ministère ¹	202 \$	-
Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) d'EDSC (1 000 \$) et du Ministère (202 \$)	1 202 \$	-
Frais relatifs à la conformité de l'employeur d'IRCC	-	230 \$

Ressources humaines ²	813 \$	271 \$
Total	2 372 \$	656 \$

EDSC : Emploi et Développement social Canada

IRCC : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

¹ Ces coûts s'appliquent au travailleur étranger temporaire, mais il arrive fréquemment qu'ils soient assumés par l'employeur.

² Pour le détail de l'estimation des coûts en ressources humaines, se référer à l'annexe 2.

³ Les coûts indiqués sont ceux d'un renouvellement au PTET. Cependant, il peut arriver qu'un employeur souhaite garder en emploi un travailleur qui a été recruté dans le cadre du PMI, mais dont le permis n'est pas renouvelable. Dans ce cas, l'employeur devra avoir recours au PTET. Une première demande de permis dans le cadre de ce programme est estimée à 2 914 \$, soit 542 \$ de plus que pour un renouvellement (où le coût est estimé à 813 \$).

⁴ Les coûts indiqués sont ceux d'un renouvellement au PMI.

Estimation des coûts pour les entreprises embauchant des travailleurs étrangers temporaires peu qualifiés

Afin de s'assurer que le PEQ réponde aux besoins de main-d'œuvre à moyen et à long terme du Québec et de dégager une marge de manœuvre pour faire davantage d'invitations ciblées dans le PRTQ et mettre en œuvre des programmes pilotes, le projet de Règlement retire l'admissibilité des travailleurs peu qualifiés, c'est-à-dire qui exercent des professions de niveau de compétence C ou D de la CNP¹¹.

Les travailleurs peu qualifiés sont admissibles au PEQ depuis le 2 août 2018 seulement. En 2019, ils ne représentaient que 19 % des requérants principaux sélectionnés dans le PEQ-Travailleurs étrangers temporaires¹². Le retrait de l'admissibilité des travailleurs peu spécialisés pourrait donc diminuer ce bassin de main-d'œuvre disponible pour les employeurs. Ces derniers auraient donc alors comme alternatives de continuer de les embaucher par le biais du PTET ou par celui du PMI, de se tourner vers les programmes pilotes qui sont présentement en élaboration, de trouver d'autres sources de main-d'œuvre, ou encore, de recourir à d'autres moyens pour produire leurs biens et services (par exemple par l'automatisation de certaines tâches). À cet égard, il faut tenir compte du fait que les besoins pour ce type d'emploi pourraient diminuer en raison de la crise économique induite par la COVID-19 et que, par ailleurs, les citoyens ou résidents permanents pourraient être plus disponibles pour occuper ce type d'emploi dans le futur en raison du haut taux de chômage.

De plus, il faut tenir compte du fait que certains travailleurs peu qualifiés ne continueraient pas d'occuper le même type d'emploi une fois leur CSQ obtenu. Il est à prévoir que certains d'entre eux aspireront à accéder à des emplois plus qualifiés avec une meilleure rémunération et, à cet égard, pourraient décider par exemple de poursuivre leurs études une fois devenus résidents permanents,

¹¹ Selon Emploi-Québec, la totalité des emplois qui sera créée entre 2018 et 2028 sera des emplois qualifiés. Compilation réalisée à partir du diagnostics des 500 professions d'Emploi-Québec disponible au https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/travail-emploi-solidarite-sociale/publications-adm/documents-administratifs/RA-diagnostic_professions.pdf?1581611107

¹² Données internes du MIFI, extraites le 29 avril 2020.

d'autant plus qu'ils n'auraient pas à payer les frais additionnels appliqués aux étudiants étrangers.

Par ailleurs, il est important de considérer que la mesure transitoire prévue permettra aux travailleurs exerçant des professions de niveau C ou D déjà au Québec au moment de l'entrée en vigueur du Règlement de continuer à présenter une demande de sélection permanente selon les anciennes conditions. Rappelons aussi que certains de ces travailleurs pourront présenter leur demande de sélection permanente dans un programme pilote ou déclarer leur intérêt à immigrer au Québec par le biais de la plateforme ARRIMA. Ces derniers, s'ils possèdent une offre d'emploi permanent validée de leur employeur, auront davantage de chances d'être invités à présenter une DSP dans le PRTQ.

En somme, il n'est pas possible, avec les données disponibles, d'estimer le nombre d'employeurs qui se retrouveront dans l'obligation de renouveler les permis de travail pour ces travailleurs peu qualifiés, mais les mesures transitoires prévues, l'accès toujours possible au PRTQ et aux programmes pilotes, ainsi que la disponibilité plus grande du bassin de main-d'œuvre constitué par les citoyens et résidents permanents dans un contexte de taux de chômage élevé, font en sorte que les impacts estimés de cette mesure sont limités.

Estimation des coûts pour les entreprises embauchant des travailleurs pour lesquels les époux ou conjoints de fait n'atteignent pas le niveau de français oral exigé

Une autre disposition présentée dans le Règlement consiste à exiger de l'époux ou du conjoint de fait qui accompagne le requérant principal de démontrer un niveau de compétence en français à l'oral de niveau 4 de l'Échelle québécoise ou son équivalent. Puisque la connaissance de la langue française est un gage d'intégration réussie, cette exigence permettra de s'assurer de sélectionner des travailleurs, requérants ou conjoints, ayant un meilleur potentiel d'intégration en emploi et à la société en général. Cela favorisera par ailleurs la francisation des conjoints dès leur arrivée au Québec.

En 2019, 38 % des candidats au PEQ Travailleurs étrangers temporaires étaient accompagnés d'un conjoint¹³. De ce nombre, 16 % avaient un conjoint dont la langue maternelle n'était pas le français¹⁴. Le fait que le français ne soit pas leur langue maternelle ne permet cependant pas d'estimer qu'ils ne la maîtrisent pas ou qu'ils ne sont pas en mesure d'atteindre le niveau 4. De plus, pour les candidats concernés par la nouvelle disposition, une mesure transitoire s'applique. Il est en effet proposé de reporter d'une année la mise en œuvre de cette disposition afin d'accorder le temps nécessaire au conjoint pour poursuivre l'apprentissage du

¹³ Données internes du MIFI, extraites en date du 30 avril 2020.

¹⁴ À noter que certaines de ces personnes pourraient connaître le français à un haut niveau comme langue seconde, ce qui réduirait la taille de la population impactée par cette mesure. Il n'est cependant pas possible d'évaluer ce nombre au moyen des données disponibles.

français à l'aide des services offerts par le Ministère et ses partenaires afin d'atteindre le niveau 4 exigé. Les effets de cette mesure sur les entreprises sont donc considérés comme étant nuls.

4.1.2 Établissements d'enseignement

Plusieurs établissements d'enseignement dispensent des cours de français de stade intermédiaire de niveau 7 ou 8 selon l'Échelle québécoise ou son équivalent, dont les universités, les cégeps et les établissements privés reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES). Pour la présente analyse d'impact réglementaire, seuls les établissements privés sont concernés, car les autres établissements ne sont pas visés par lesdites analyses d'impact.

Secteurs touchés

Cette modification réglementaire touche une soixantaine d'établissements d'enseignement. Bien que tous les établissements d'enseignement publics et privés puissent offrir de tels cours, un nombre très restreint d'établissements privés le font. À la suite des entrevues de vérification du niveau de compétence en français attesté, réalisées par le Ministère, une baisse marquée du recours à ce moyen pour démontrer la connaissance du français a été observée. Le nombre de diplômés ayant présenté une demande dans le cadre du PEQ et soumettant ce cours est passé de 1 204 en 2016 à 116 en 2019 et s'élève à 39 pour les trois premiers mois de 2020¹⁵. Pour les travailleurs, ils étaient 202 en 2016, 96 en 2019 et 24 pour le premier trimestre 2020¹⁶.

Par ailleurs, des données indiquent qu'en 2019, seuls 6 candidats au PEQ ont démontré leur connaissance du français au moyen d'une attestation de réussite d'un cours de français suivi dans un établissement d'enseignement privé. Les étudiants qui suivent ces cours de français dans le but de présenter une demande au PEQ avec l'attestation de réussite représentent donc une source minime de revenus pour ces établissements d'enseignement.

Estimation des coûts

Cette disposition n'entraîne ni coût ni économie pour les établissements d'enseignement. Les étudiants vont continuer de s'inscrire pour apprendre le français, indépendamment du retrait de ce cours pour attester de la connaissance du français au PEQ. Cela étant, une baisse mineure des inscriptions pourrait être observée.

¹⁵ Données internes du MIFI, extraites en date du 30 avril 2020

¹⁶ Données internes du MIFI, extraites en date du 30 avril 2020

Synthèse de l'estimation des coûts pour les entreprises (4.1.1) et les établissements d'enseignement (4.1.2)

Tableau 5 : Coûts directs liés à la conformité aux règles

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Dépenses en capital	0\$	0\$
Coûts de location d'équipement	0\$	0\$
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements		
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0\$	0\$
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0\$	0\$
Autres coûts directs liés à la conformité	0\$	0\$
TOTAL DES COÛTS DIRECTS LIÉS À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES	0\$	0\$

Tableau 6 Coûts liés aux formalités administratives

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts de production, de gestion et de transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaires d'autorisation	0\$	0\$
Dépenses en ressources externes (ex. : consultants)	0\$	0\$
Autres coûts liés aux formalités administratives	0\$	0\$
TOTAL DES COÛTS LIÉS AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES	0\$	0\$

Tableau 7 Manques à gagner

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Diminution du chiffre d'affaires	0\$	0\$
Autres types de manques à gagner	0\$	0\$
TOTAL DES MANQUES À GAGNER	0\$	0\$

Tableau 8 Synthèse des coûts pour les entreprises

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0\$	0\$
Coûts liés aux formalités administratives	0\$	0\$
Manques à gagner	0\$	0\$
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	0\$	0\$

4.2 Économies pour les entreprises

Les entreprises ne feront aucune économie directe. Toutefois, il est possible que l'allongement de la durée de l'expérience de travail requise puisse favoriser la rétention des travailleurs dans l'entreprise et puisse générer des économies. Les données disponibles ne permettent cependant pas de les évaluer.

Tableau 9 Économies pour les entreprises

	Période d'implantation	Économies par année (récurrentes)
ÉCONOMIES LIÉES À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES	0\$	0\$
Économies liées à l'achat d'équipements moins coûteux		
ÉCONOMIES LIÉES AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES	0\$	0\$
Économies associées à la réduction de la production, de la gestion et de transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaires d'autorisation		
Réduction des dépenses en ressources externes (ex. : consultants)	0\$	0\$

Réduction d'autres coûts liés aux formalités administratives	0\$	0\$
TOTAL DES ÉCONOMIES POUR LES ENTREPRISES	0\$	0\$

4.3 Synthèse des coûts et des économies

Les coûts potentiels occasionnés par les modifications réglementaires seraient liés à la nécessité, pour certaines entreprises, de renouveler les permis de travail de certains travailleurs étrangers temporaires. Le coût moyen estimé pour renouveler un permis de travail est de 656 \$ dans le Programme de mobilité internationale et de 2 372 \$ dans le Programme des travailleurs étrangers temporaires. La probabilité qu'une entreprise ait à défrayer ces coûts est atténuée grandement par les mesures transitoires prévues. De plus, l'allongement de la durée de l'expérience de travail, bien que pouvant occasionner des coûts, pourrait favoriser la rétention des travailleurs dans l'entreprise, et ainsi générer d'éventuelles économies en raison du plus faible taux de roulement de la main-d'œuvre étrangère.

Tableau 10 Synthèse des coûts et des économies

	Période d'implantation	Coûts ou économies par année (récurrents)
Total des coûts pour les entreprises	0\$	0\$
Total des économies pour les entreprises	0\$	0\$
COÛT NET POUR LES ENTREPRISES	0\$	0\$

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

Les hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts sont décrites dans la section 4.1.

4.5 Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies

Le projet de règlement a été publié dans la Gazette officielle du Québec du 28 mai 2020. La consultation s'est déroulée jusqu'au 27 juin 2020.

4.6 Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée

Le Règlement vise à prioriser les travailleurs les plus aptes à répondre aux besoins à moyen et à long terme du marché du Québec et de ses régions tout en favorisant la rétention en emploi des travailleurs qui occupent déjà des postes en situation de rareté de main-d'œuvre.

En effet, il permet d'assurer une meilleure intégration des personnes sélectionnées au marché du travail. Par ailleurs, il donnera une plus grande marge de manœuvre au Ministère pour inviter davantage de candidats dans des secteurs ciblés par le biais de sa plateforme ARRIMA, ce qui favorisera l'adéquation entre les profils des personnes immigrantes et les besoins des entreprises.

Le contexte engendré par la pandémie nécessite une relance de l'activité économique qui ne peut se concrétiser que si la main-d'œuvre, notamment celle issue de l'immigration, détient les compétences indispensables au redémarrage et à la reprise de la croissance économique.

L'une des mesures présentées dans le Règlement consiste à exiger une expérience de 24 mois à temps plein à tous les travailleurs étrangers temporaires occupants des professions de niveau 0, A ou B au sens de la CNP. Cette nouvelle exigence présente les avantages suivants :

- Permet la sélection de travailleurs qui répondent à un besoin permanent d'un employeur;
- Favorise la rétention et l'intégration de ces travailleurs dans leur milieu de travail et de vie ainsi que leur francisation puisque les travailleurs disposent d'une période de deux ans pour améliorer leur niveau de français;
- Contribue à diminuer le taux de roulement des travailleurs dans les entreprises du Québec. En effet, les travailleurs sont incités à demeurer en emploi plus longtemps, contrairement aux conditions actuelles où les travailleurs peuvent quitter leur emploi après un an;

Toutefois, tel que déjà mentionné, l'allongement de la durée de l'expérience de travail pourrait obliger certains employeurs à renouveler les permis de travail des travailleurs étrangers temporaires afin que leurs travailleurs puissent présenter une demande dans le PEQ.

Il est également proposé de retirer l'admissibilité des emplois dans les professions de niveau C et D de la CNP. Cette disposition présente les avantages suivants :

- Priorise la sélection de travailleurs qualifiés en fonction des besoins de main-d'œuvre à moyen et à long terme au Québec qui seront surtout, selon Emploi-Québec, dans des emplois qualifiés, voire très qualifiés;

- Contribue, par l'apport d'une main-d'œuvre immigrante qualifiée, à hausser la productivité des entreprises du Québec et à participer à la relance de l'économie québécoise après la pandémie.

5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI

Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi

√ Appréciation ⁽¹⁾	Nombre d'emplois touchés
Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le(s) secteur(s) touché(s))	
	500 et plus
	100 à 499
	1 à 99
Aucun impact	
√	0
Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le(s) secteur(s) touché(s))	
	1 à 99
	100 à 499
	500 et plus
Analyse et commentaires :	
<p>Le Règlement ne génère pas d'emplois ni ne contribue à en abolir. Cependant, il favorise la réponse aux besoins de main-d'œuvre à moyen et à long terme en exigeant, à cet égard, une durée plus longue en emploi. Ce faisant, ce projet améliore l'adéquation entre la sélection des travailleurs et les besoins du Québec.</p> <p>Cependant, le retrait de l'admissibilité des emplois dans les professions de niveau C et D de la CNP pourrait exacerber les besoins de main-d'œuvre de certains employeurs. Considérant toutefois le nombre restreint de travailleurs étrangers temporaires exerçant des professions peu qualifiées qui ont été admis à titre de requérant principal au PEQ, soit 178 en 2018 et 1 129 en 2019¹⁷, il appert que les impacts sur les entreprises au Québec ne devraient pas être significatifs.</p>	

6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Aucune différenciation ne peut être faite entre les petites et moyennes entreprises et les plus grandes puisque le Règlement ne s'applique pas directement aux entreprises.

¹⁷ Données internes du MIFI, extraites en date du 29 avril 2020

7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Le Règlement pourrait avoir un impact indirect sur la compétitivité des entreprises du Québec. Dans le reste du Canada, il est exigé seulement un an d'expérience de travail, acquise au cours des trois dernières années dans le programme de la Catégorie de l'expérience canadienne (CEC). Certains pourraient faire valoir que les travailleurs étrangers temporaires pourraient être tentés d'aller s'installer dans d'autres provinces. Toutefois, il faut rappeler qu'avant de pouvoir présenter une demande dans la CEC, les candidats doivent préalablement avoir déclaré leur intérêt dans Entrée express, puis avoir été invités à présenter une demande. Il s'agit donc d'une démarche dont l'issue n'est pas garantie, alors que le PEQ est beaucoup plus prévisible pour les candidats qui répondent aux conditions qui ont alors l'assurance de pouvoir être sélectionnés. Cette prévisibilité constitue donc un avantage comparatif pour le Québec.

Par ailleurs, aucun effet sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements, entre le Québec et ses partenaires économiques, n'est à prévoir.

8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

En vertu de l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains, le Québec est exclusivement responsable de la sélection des personnes immigrantes dans le cadre des programmes de l'immigration économique. Aucune harmonisation n'est nécessaire avec la réglementation fédérale ou celle des autres provinces.

9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION

Le Règlement a été élaboré dans le respect du principe de transparence, certains groupes patronaux, syndicaux et issus de l'éducation et des milieux jeunesse et communautaires s'étant exprimés sur la réforme du PEQ à l'occasion des consultations sur le PEQ qui ont eu lieu en février et mars 2020. Les parties prenantes ont également pu s'exprimer lors de la consultation ayant suivi la publication du projet de règlement à la Gazette officielle du Québec et s'étant déroulée du 28 mai au 27 juin 2020.

10. CONCLUSION

L'analyse du Règlement montre que les modifications au PEQ n'imposent pas de nouvelles règles aux entreprises du Québec. Ces modifications visent plutôt à

améliorer l'arrimage entre la sélection des travailleurs et les besoins de main-d'œuvre à moyen et à long terme du Québec, notamment en misant sur des travailleurs qualifiés dans une économie en pleine transformation.

Elles pourraient toutefois impliquer certains coûts et démarches administratives supplémentaires pour certaines entreprises qui auraient à renouveler le permis de travail de certains travailleurs étrangers temporaires qualifiés qui souhaiteraient devenir résidents permanents par le biais du PEQ. Mentionnons toutefois que l'allongement de la durée de l'expérience de travail, bien qu'occasionnant des coûts, favorisera la rétention des travailleurs dans l'entreprise, ce qui peut générer des économies liées au plus faible taux de roulement de la main-d'œuvre étrangère qui pourrait en découler. Ainsi, les économies engendrées par cette meilleure rétention des travailleurs étrangers temporaires pourrait contrebalancer, voire surpasser, les coûts engendrés par la nécessité éventuelle de renouveler les permis de travail.

Par ailleurs, les mesures transitoires prévues viendront atténuer et faciliter la transition pour les entreprises. Enfin, la réforme du PEQ permettra au Ministère d'utiliser davantage le potentiel d'ARRIMA et donc de répondre à certains besoins ciblés des entreprises.

11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Les dispositions présentées dans le Règlement ne visent pas à modifier les pratiques et les règles s'appliquant aux entreprises. Toutefois, une stratégie de communication visant à informer l'ensemble des parties concernées par les modifications sera mise en place.

12. PERSONNE-RESSOURCE

Claire Malbouires

Directrice - Direction des politiques d'immigration permanente
Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

claire.malbouires@mifi.gouv.qc.ca

514 873 2430, poste 20756

ANNEXE 1 - PROGRAMMES D'IMMIGRATION TEMPORAIRE POUR LES EMPLOYEURS

A) Programme des travailleurs étrangers temporaires

Description du programme

Le Programme des travailleurs étrangers temporaire (PTET), qui est sous la responsabilité partagée du Québec et du gouvernement fédéral, vise à répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs lorsqu'il n'y a pas de citoyens canadiens ou de résidents permanents disponibles pour occuper les postes vacants. Il comporte cinq principaux volets :

- Les postes à haut salaire;
- Les postes à bas salaire;
- Les talents mondiaux;
- Les travailleurs agricoles;
- Les aides familiales résidentes.

En vertu du PTET, l'employeur doit obtenir une évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) auprès du MIFI et d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) qui la traitent conjointement. L'EIMT permet de s'assurer que l'emploi entrainera des effets positifs sur le marché du travail québécois, que l'employeur a fait des efforts pour recruter la main-d'œuvre locale avant d'embaucher un travailleur étranger temporaire, et qu'il offre au travailleur étranger un salaire qui correspond au salaire d'un travailleur québécois dans la même catégorie d'emploi et pour le même niveau d'expérience. Certaines professions qualifiées peuvent faire l'objet d'un traitement simplifié lors de l'EIMT si elles se trouvent sur la *Liste des professions admissibles au traitement simplifié*. Les employeurs qui présentent une demande en vertu de cette liste ne sont pas assujettis à la limite de 10% de travailleurs étrangers temporaires par lieu d'emploi, normalement imposée pour les postes à bas salaire, et sont autorisés à demander une durée d'emploi maximale de 3 ans, peu importe le salaire offert.

Le travailleur étranger doit, quant à lui, présenter une demande de sélection temporaire (DST) qui permettra au MIFI de déterminer s'il répond aux exigences de l'emploi offert. Un contrat de travail doit obligatoirement être conclu entre l'employeur et le travailleur. Le travailleur étranger doit par la suite présenter une demande à IRCC pour obtenir un permis de travail « fermé »¹⁸, qui sera lié à son employeur. Ainsi, les travailleurs étrangers temporaires embauchés dans le PTET ne peuvent travailler que pour cet employeur.

¹⁸ Le permis de travail fermé, ou permis lié à un employeur donné, contraint le travailleur étranger temporaire à travailler uniquement selon les conditions indiquées sur le permis, notamment le nom de l'employeur et le lieu d'emploi.

Formalités administratives et coûts

Pour une demande de permis de travail présentée dans le cadre du PTET, l'employeur doit préalablement présenter une demande d'EIMT. Pour ce type de demande, l'employeur doit payer auprès du MIFI et d'EDSC des droits exigibles totalisant 1 202 \$ pour chaque demande. Le ressortissant étranger doit, quant à lui, payer des droits exigibles de 202 \$ au MIFI pour présenter une DST ainsi que des frais relatifs à la demande de permis de travail de 155 \$ à IRCC. Ces frais sont parfois pris en charge par l'employeur. Les droits exigibles sont identiques lors des demandes de prolongations subséquentes. Le tableau suivant présente les différents droits exigibles au programme.

Tableau 11 : Droits exigibles dans le Programme des travailleurs étrangers temporaires

	Employeur	Travailleur
Droits exigibles au traitement de l'EIMT (1000 \$ EDSC et 202 \$ MIFI)	1 202 \$	-
Demande de sélection temporaire (MIFI)	-	202 \$
Demande de permis de travail (IRCC)	-	155 \$

À ces droits exigibles peuvent s'ajouter les frais pour le recours au service de consultants ou d'avocats ou notaires en immigration, étant donné la complexité de la démarche administrative du PTET.

En général, l'entreprise doit présenter une demande d'EIMT à EDSC en complétant le formulaire requis, qui constitue un document dont la longueur varie de 13 à 18 pages, selon les volets du PTET. À cette demande doit être jointe la documentation appuyant la légitimité de l'entreprise, une copie de la convention collective, s'il y a lieu, et des preuves de recrutement. Pour les volets des postes à bas salaires et des postes à haut salaire, l'entreprise doit avoir entrepris au moins trois activités de recrutement, dont l'affichage du poste pour une période minimale de 4 semaines dans les trois derniers mois précédant la demande.

EDSC exige que les employeurs qui recrutent des travailleurs étrangers temporaires dans le volet des postes à haut salaire lui soumettent un plan de transition. Ce plan doit permettre de démontrer que l'entreprise met des mesures en place pour ne plus avoir recours au PTET pour combler ses besoins. Deux options sont offertes à l'entreprise :

- S'engager à effectuer plusieurs activités visant le recrutement, la rétention et la formation de résidents permanents ou de citoyens canadiens ainsi que la mobilisation d'organismes offrant des services à des groupes de travailleurs sous-représentés;
- Appuyer la demande de résidence permanente d'un travailleur étranger temporaire.

Lors d'une demande de renouvellement, l'entreprise doit démontrer à EDSC qu'elle a respecté son plan de transition. L'entreprise qui n'est pas en mesure de démontrer avoir appuyé la demande de résidence permanente pourrait devoir démontrer avoir effectué des actions en lien avec la première option ou se voir refuser son EIMT.

Les employeurs qui présentent une demande dans le volet des talents mondiaux doivent soumettre à EDSC un plan des avantages relatifs au marché du travail. Une copie de la demande d'EIMT doit être transmise au MIFI. L'entreprise doit également faire parvenir au MIFI le formulaire *Déclaration de l'employeur* (document de 4 pages) avec une copie de l'enregistrement de l'entreprise au Registre des entreprises du Québec et une copie de la convention collective, s'il y a lieu, le contrat de travail-type (document de 6 pages) et la DST (document de 9 pages) du ressortissant étranger. Bien que le travailleur soit responsable de compléter le formulaire de la DST et de fournir les pièces justificatives demandées, l'employeur a tout intérêt à vérifier ces documents avant de les faire parvenir au MIFI afin de s'assurer que la demande est complète.

La demande de renouvellement du permis de travail, présentée par le ressortissant étranger, peut s'effectuer par la poste ou en ligne. Le formulaire papier comporte 5 pages. Le ressortissant étranger doit joindre des documents justificatifs à sa demande, selon sa situation. L'employeur peut également appuyer les démarches du ressortissant étranger pour obtenir un permis de travail auprès d'IRCC pour s'assurer du succès de la démarche.

L'employeur qui embauche des travailleurs étrangers temporaires dans le cadre du PTET doit déclarer ces travailleurs dès leur arrivée à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). L'employeur doit par la suite déclarer les travailleurs étrangers temporaires qu'il emploie à chaque début d'année civile. Cette déclaration peut être faite en ligne ou par la poste (formulaire de 3 pages).

Information complémentaire

Concernant la Liste des professions admissibles au traitement simplifié, les employeurs qui présentent des demandes pour des professions qui figurent à la Liste n'ont pas à démontrer qu'ils ont effectué des efforts de recrutement auprès de la main-d'œuvre locale avant le dépôt de la demande et sont exemptés de soumettre un plan de transition pour une première demande (un plan de transition devra être présenté lors des demandes d'EIMT subséquentes).

Pour ce qui est du volet des talents mondiaux du PTET, les employeurs qui présentent une demande dans ce volet n'ont pas à démontrer qu'ils ont effectué des efforts de recrutement auprès de la main-d'œuvre locale avant le dépôt de la demande. Ils n'ont pas à soumettre de plan de transition, mais ils doivent soumettre un plan des avantages relatifs au marché du travail (à même le

formulaire de demande d'EIMT). Par ce plan, les employeurs doivent s'engager à ce que l'embauche d'un travailleur étranger apporte au moins trois avantages au marché canadien, par exemple la création d'emploi au Canada ou le transfert de connaissances bénéficiant aux Canadiens et résidents permanents. Un examen de la progression des cibles est mené tous les 12 mois par EDSC.

Enfin, en ce qui a trait aux permis de travail et aux contraintes administratives dans le PTET, il y a des différences notables au sein même du programme. Le tableau suivant fournit un aperçu de ces différences pour ce qui est des volets des postes à bas salaire, des postes à haut salaire et des talents mondiaux ainsi que de la Liste qui sont les éléments qui ont une incidence sur les travailleurs susceptibles de présenter une demande de sélection permanente au Programme de l'expérience québécoise.

Tableau 12 : Durée des permis de travail et contraintes administratives dans le Programme des travailleurs étrangers temporaires

Trois volets et Liste	Durée du permis	Contraintes administratives
Postes à bas salaires	2 ans maximum	<ul style="list-style-type: none"> • Limite d'embauche de 10% par lieu d'emploi • Obligation de démontrer des efforts de recrutement • Obligation d'assumer les frais de déplacement des travailleurs étrangers temporaires entre leur pays de résidence et le Québec • Obligation d'aider le travailleur à se trouver un logement abordable et convenable, ou de lui en offrir un. • Obligation de fournir gratuitement au travailleur étranger temporaire une couverture d'assurance maladie égale à celle du régime de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) jusqu'à ce que celui-ci puisse avoir droit aux prestations de la RAMQ.
Postes à haut salaire	3 ans maximum	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation de démontrer des efforts de recrutement • Obligation de soumettre un plan de transition
Talents mondiaux	3 ans maximum	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation de soumettre un plan des avantages relatifs au marché du travail
Liste des professions admissibles au traitement simplifié	3 ans maximum	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation de soumettre un plan de transition pour les demandes de renouvellement d'EIMT

B) Programme de mobilité internationale

Description du programme

Le Programme de mobilité internationale (PMI), sous la responsabilité exclusive du gouvernement fédéral, permet à un employeur d'embaucher un travailleur étranger temporaire sans avoir à présenter une demande d'EIMT, lorsque la venue de ce dernier procure un avantage concurrentiel (d'ordre culturel, économique, etc.) pour le Canada ou si des mesures réciproques sont en place dans le pays de provenance de ce travailleur.

Il comporte plusieurs catégories de dispenses d'EIMT telles que les travailleurs qui viennent dans le cadre d'accords internationaux, les travailleurs qui viennent dans le cadre d'emploi réciproque (programmes d'échanges jeunesse, conférenciers, etc.), les travailleurs mutés à l'intérieur d'une multinationale, etc. Ainsi, en vertu du PMI, l'employeur doit généralement présenter une offre d'emploi dans le Portail des employeurs du gouvernement fédéral et acquitter les frais afférents. Quant au travailleur, à moins qu'il en soit dispensé, il doit obtenir un permis de travail auprès d'IRCC. Les permis de travail délivrés dans le PMI pour des demandes qui ont fait l'objet d'une offre d'emploi sont généralement des permis fermés.

Les entreprises recrutent également des travailleurs ayant obtenu un permis de travail « ouvert »¹⁹ dans le PMI, en vertu de programmes ou de catégories permettant la délivrance d'un permis sans que le travailleur ait fait l'objet d'une offre d'emploi. C'est le cas, par exemple, des travailleurs qui ont présenté une demande de permis de travail en vertu du Programme des permis de travail postdiplôme (PPTPD), de la dispense d'EIMT pour les époux et conjoints de fait de travailleurs qualifiés, ou du volet Vacances-travail (PVT) du programme Expérience internationale Canada (EIC).

Formalités administratives et coûts

En général, les employeurs qui souhaitent embaucher des travailleurs étrangers dans le cadre du PMI doivent soumettre une offre d'emploi à IRCC et régler les frais de 230 \$ relatifs à la conformité de l'employeur. Le ressortissant étranger doit, quant à lui, payer à IRCC les frais de 155 \$ pour la demande de permis de travail fermé.

Pour le renouvellement des permis de travail délivrés en vertu de programmes et de catégories du PMI ne nécessitant pas que le travailleur soit visé par une offre d'emploi, IRCC exige des frais relatifs à la demande de permis de travail de 155 \$.

¹⁹ Le permis de travail ouvert permet au travailleur étranger de travailler pour n'importe quel employeur, à l'exception des employeurs qui figurent sur la liste fédérale des employeurs jugés non conformes, et des employeurs qui offrent des activités de danses nues ou érotiques, des services d'escorte ou de massages érotiques.

Les titulaires de permis de travail ouvert doivent également payer des frais de 100 \$ supplémentaires. Les tableaux suivants présentent ces droits exigibles.

Tableau 13a) Droits exigibles dans le Programme de mobilité internationale (permis fermé)

	Employeur	Travailleur
Frais relatifs à la conformité de l'employeur (IRCC)	230 \$	-
Demande de permis de travail (IRCC)	-	155 \$

Tableau 13b) Droits exigibles dans le Programme de mobilité internationale (permis ouvert)

	Employeur	Travailleur
Demande de permis de travail (IRCC)	-	155 \$
Détenteur de permis ouvert (IRCC)	-	100 \$

L'offre d'emploi de l'employeur doit être soumise en ligne dans le Portail des employeurs d'IRCC. Quant à la demande de renouvellement du permis de travail, celle-ci peut s'effectuer par la poste ou en ligne. Le formulaire papier comporte 5 pages. Le travailleur étranger temporaire doit joindre des documents justificatifs à sa demande. Ces documents varient selon la situation du travailleur. Dans certains cas, les travailleurs étrangers temporaires peuvent présenter une demande de renouvellement directement au point d'entrée. L'employeur peut également appuyer les démarches du travailleur étranger pour obtenir un permis de travail auprès d'IRCC pour s'assurer du succès de la démarche.

L'employeur qui embauche des travailleurs étrangers temporaires dans le cadre du PMI doit déclarer ces travailleurs dès leur arrivée à la CNESST. L'employeur doit par la suite déclarer les travailleurs étrangers temporaires qu'il emploie à chaque début d'année civile. Cette déclaration peut être faite en ligne ou par la poste (formulaire de 3 pages)

Information complémentaire

Concernant la durée et le renouvellement des permis de travail dans le PMI, ceux-ci sont variables selon les types de programmes. Le tableau suivant en présente un aperçu.

Tableau 14 : Durée et renouvellement des permis de travail dans le Programme de mobilité internationale²⁰

Programmes	Durée du permis	Renouvellement
Ententes		
Accords non commerciaux Canada-international (T11)	Selon les dispositions de l'accord	Selon les dispositions de l'accord
Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) – Professionnels (T23)	3 ans maximum	Renouvelable. Aucune limite du nombre de renouvellements
Accord de libre-échange (ALE) Canada-Chili, ALE Canada-Colombie, ALE Canada-Corée, ALE Canada-Panama, ALE Canada-Pérou – Professionnels (T23)	1 an maximum	Renouvelable. Aucune limite du nombre de renouvellements
Accord général sur le commerce des services (AGCS) – Professionnels (T33)	90 jours maximum	Renouvelable, sans dépasser 90 jours par tranche de 12 mois. Aucune limite du nombre de renouvellements
Accord économique et commercial global entre le Canada et l'Union européenne (AECG) – Fournisseurs de services contractuels (T47) et professionnels indépendants (T43)	1 an maximum	Renouvelable, sans dépasser 12 mois par tranche de 24 mois. Aucune limite du nombre de renouvellements.
Accord de partenariat transpacifique global et progressiste (PTPGP) – Professionnels et techniciens(T52)	1 an maximum	Renouvelable. Aucune limite du nombre de renouvellements
ALENA, Accord de libre-échange (ALE) Canada-Chili, ALE Canada-Colombie, ALE Canada-Corée, ALE Canada-Panama, ALE Canada-Pérou – Personnes mutées à l'intérieur d'une société (T24)	3 ans maximum pour le permis initial, sauf pour un bureau en démarrage (1 an)	Renouvelable avec durée maximum de 2 ans. La période de séjour totale ne peut pas dépasser 5 ans pour les mutations de personnes possédant des connaissances spécialisées et de 7 ans pour les cadres de direction et gestionnaires.
AECG – Transfert temporaire intragroupe (T44)	Cadres supérieurs et spécialistes : 3 ans maximum Stagiaires diplômés : 1 an maximum	Renouvelable pour les cadres supérieurs et spécialistes : durée maximum de 18 mois. Non renouvelable pour les stagiaires diplômés.
PTPGP – Personnes mutées à l'intérieur d'une société (T51)	3 ans maximum	Renouvelable. Aucune limite du nombre de renouvellements.

²⁰ Les informations présentées dans ce tableau ont été recensées à titre de référence à partir des informations disponibles sur le site web d'IRCC. Il est recommandé de toujours vérifier ces informations directement à partir du lien suivant : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/codes-dispense.html>

Programmes	Durée du permis	Renouvellement
Intérêts canadiens		
Avantage important (C10) – général	À la discrétion de l'agent	Renouvelable
Opérateurs de meuleuse de rails, soudeurs de rails et autres opérateurs de matériel spécialisé d'entretien de la voie ferrée (C10)	Séjour de courte durée	Renouvelable
Médecins étrangers venant travailler au Québec (C10)	13 semaines pour le permis initial	Renouvelable, durée maximale de 5 ans pour le permis subséquent.
Entrepreneurs (C11)	Selon la demande de l'entrepreneur et le jugement de l'agent	Renouvelable
Personnes mutées à l'intérieur d'une société (AGCS compris) (C12)	3 ans maximum pour le permis initial, sauf pour un bureau en démarrage (un an)	Renouvelable avec durée maximum de 2 ans. La période de séjour totale ne peut pas dépasser 5 ans pour les mutations de personnes possédant des connaissances spécialisées et de 7 ans pour les cadres de direction et gestionnaires.
Pers. pour réparations urgentes (C13)	Courte durée, selon la nature de travail à effectuer	Renouvelable
Travailleurs du domaine de la production télévisuelle et cinématographique (C14)	Selon la durée prévue de l'emploi ou maximum 2 ans si aucune date de fin d'emploi	Renouvelable
Emploi réciproque (C20)	Selon l'évaluation de la réciprocité et la durée de l'emploi	Selon l'évaluation de la réciprocité
Expérience internationale Canada (EIC) (C21) (Accords sur la mobilité des jeunes [AMJ], 35 pays)	Entre 6 mois et 24 mois maximum, selon l'AMJ	Non renouvelable. Les ressortissants de 24 pays peuvent cependant demander une deuxième participation au programme. Ils doivent resoumettre leur profil dans le bassin de candidats et recevront une invitation à présenter une demande de permis de travail s'ils sont sélectionnés. La possibilité de participer deux fois au même volet (Vacances-travail, Jeunes professionnels ou Stage coop international) dépend de l'AMJ.
Professeurs d'échange, conférenciers invités (C22)	Conférenciers invités : moins d'une session ou d'un trimestre universitaire	Renouvelable

Programmes	Durée du permis	Renouvellement
Arts de la scène (C23) Programmes de recherche (C31)	Enseignants, niveaux primaire et secondaire : selon l'entente de réciprocité Professeurs invités : 2 ans maximum Selon la durée prévue de l'emploi ou maximum 2 ans si aucune date de fin d'emploi S.O.	Renouvelable S.O.
Concurrence et politique		
Époux/conjoints de fait des travailleurs Qualifiés (C41)	Selon la durée du permis de travail du travailleur étranger principal	Renouvelable, selon le statut du travailleur étranger principal
Époux/conjoints de fait des étudiants (C42)	Selon la durée du permis d'études de l'étudiant étranger	Renouvelable, selon le statut de l'étudiant étranger
Travail post-diplôme (C43)	Entre 8 mois et 3 ans, selon la durée du programme d'étude	Non renouvelable
Détenteurs d'une bourse de perfectionnement (Ph. D.) et titulaires d'une bourse (C44)	Selon la durée prévue de l'emploi	Renouvelable
Médecins résidents et moniteurs (C45)	Médecins résidents : entre 2 à 7 ans Moniteurs de recherche : entre 1 à 2 ans	Renouvelable
Employés d'organismes religieux et de Bienfaisance (C50)	Selon la durée de l'emploi	Renouvelable

ANNEXE 2 - ESTIMATION DES COÛTS EN RESSOURCES HUMAINES RELATIFS AUX PERMIS DE TRAVAIL ET AUTRES DOCUMENTS AFFÉRENTS DANS LE PTET ET DANS LE PMI

Pour embaucher un travailleur étranger temporaire, plusieurs démarches administratives doivent être réalisées par l'employeur. Dans le cadre de la réforme du PEQ, ce sont les démarches concernant le renouvellement de permis qui ont été quantifiées, car les modifications réglementaires proposées n'ont aucun impact sur le processus de recrutement à l'étranger. Le nombre d'heures qu'une entreprise doit consacrer pour renouveler un permis de travail varie selon les deux programmes d'immigration temporaire, le PTET et le PMI. De plus, bien que différents facteurs organisationnels et structurels²¹ puissent moduler le temps de travail accordé à chaque demande, il est émis comme hypothèse que le remplissage des formulaires représente plus ou moins la même charge de travail pour toutes les entreprises selon trois cas de figure qui seront utilisés dans le cadre du présent exercice.

Il est également supposé que les démarches de renouvellement de permis pourraient être effectuées par un avocat en immigration ou par un conseiller en ressources humaines²². Il est estimé que l'avocat en immigration travaille à un taux horaire (niveau 1) de 65,21 \$ / heure²³ et que le conseiller en ressources humaines dans une entreprise privée travaille à un taux horaire (niveau 1) de 43,16 \$ / heure²⁴. Pour l'hypothèse de travail, il est proposé de retenir un taux horaire moyen accordé à la personne responsable des procédures administratives estimé à 54,19 \$ / heure. À noter que le MTESS offre un programme de subvention qui permet de soutenir financièrement les entreprises qui ont recours aux services d'un consultant en immigration reconnu, d'un avocat ou d'un notaire pour les démarches administratives relatives au processus de recrutement d'un travailleur étranger temporaire²⁵.

Selon les trois cas de figure qui se présentent, trois hypothèses de travail sont émises²⁶ :

²¹ Notons, par exemple, les ressources et l'expertise au sein de l'entreprise, les traductions, les communications entre l'employeur et le travailleur embauché, les particularités de chaque demande.

²² Certaines entreprises font appel à des agences de placement de personnel et à des agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires pour réaliser les démarches administratives. Aucune donnée n'est disponible sur le recours aux agences de placement par les entreprises pour l'embauche de travailleurs étrangers temporaires.

²³ Institut de la statistique du Québec, Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2019.

²⁴ Ibid.

²⁵ MTESS - Soutenir le recrutement de travailleurs étrangers temporaires https://www.mtess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/action_maindoeuvre/action_fiches/soutenir_recrutement.asp

²⁶ Le contenu de l'AIR étant à ce moment-ci confidentiel, l'estimation du nombre d'heures nécessaires pour remplir une demande initiale dans le PTET n'a pu être validée auprès d'EDSC, ni auprès de regroupements d'employeurs ou d'employeurs.

1. Pour une demande initiale dans le PTET, dans le cas où un travailleur étranger qualifié n'a pas un permis de travail renouvelable dans le PMI et dont l'employeur doit recourir au PTET, le nombre d'heures de travail estimé est de 25 heures;
2. Pour un renouvellement dans le PTET, dans le cas où un travailleur étranger qualifié a un permis de travail dans ce programme, le nombre d'heures de travail estimé est de 15 heures²⁷;
3. Pour un renouvellement dans le PMI, dans le cas où un travailleur étranger qualifié a un permis de travail renouvelable dans ce programme, le nombre d'heures de travail estimé est de 5 heures²⁸.

Ainsi, le tableau suivant présente les étapes administratives relatives aux permis de travail et autres documents afférents dans le PTET et dans le PMI.

Tableau 15 : Informations administratives et heures de travail estimées relatives aux permis de travail et autres documents afférents dans le PTET et dans le PMI

Étapes administratives	Nombre d'heures consacrées
Demande de permis de travail initial dans le PTET (passage du PMI au PTET)	
Remplir une demande d'EIMT incluant : <ol style="list-style-type: none"> 1. La documentation appuyant la légitimité de l'entreprise 2. Une copie de la convention collective, s'il y a lieu 3. Des preuves de recrutement qui inclut avoir entrepris au moins trois activités de recrutement, dont l'affichage du poste pour une période minimale de 4 semaines dans les trois derniers mois précédant la demande 4. Un plan de transition ou un plan des avantages relatifs au marché du travail 	25 heures
Remplir le formulaire Déclaration de l'employeur incluant : <ol style="list-style-type: none"> 1. Une copie de l'enregistrement de l'entreprise du Registre des entreprises du Québec 2. Une copie de la convention collective, s'il y a lieu 	
Remplir un contrat de travail type et le faire remplir par le travailleur étranger temporaire	
Recueillir et vérifier la demande de sélection temporaire (DST) ainsi que les pièces justificatives requises du travailleur étranger temporaire	
Transmettre la demande d'EIMT à EDSC et transmettre simultanément au MIFI une copie de la demande d'EIMT, la Déclaration de l'employeur, le contrat de travail type et la DST	
Appuyer le travailleur étranger temporaire dans la préparation de sa demande de permis de travail	

²⁷ Il est estimé que le renouvellement d'une demande dans le PTET demande moins de temps de la part de la personne responsable que pour une demande initiale puisqu'une partie de l'information a déjà été recueillie. Toutefois, l'entreprise doit démontrer qu'elle a respecté le plan de transition présenté dans la demande initiale.

²⁸ Cette estimation est basée principalement sur le nombre de pages à remplir dans le formulaire de renouvellement de la demande de permis de travail dans le PMI.

Étapes administratives	Nombre d'heures consacrées
Déclarer les travailleurs à la CNESST	
Renouvellement d'un permis de travail dans le PTET	
Remplir une demande d'EIMT incluant : 1. La documentation appuyant la légitimité de l'entreprise 2. Une copie de la convention collective, s'il y a lieu 3. Des preuves de recrutement qui inclut avoir entrepris au moins trois activités de recrutement, dont l'affichage du poste pour une période minimale de 4 semaines dans les trois derniers mois précédant la demande 4. Un plan de transition et la preuve que plan de transition antérieur ont été respectés, ou un plan des avantages relatifs au marché du travail	15 heures
Remplir un contrat de travail type et le faire remplir par le travailleur étranger temporaire	
Recueillir et vérifier la DST ainsi que les pièces justificatives requises du travailleur étranger temporaire	
Transmettre une la demande d'EIMT à EDSC et transmettre simultanément au MIFI une copie de la demande d'EIMT, la Déclaration de l'employeur, le contrat de travail-type et la DST	
Appuyer le travailleur étranger temporaire dans la préparation de sa demande de permis de travail	
Déclarer le travailleur à la CNESST	
Renouvellement d'un permis de travail dans le PMI	
Soumettre une offre d'emploi au Portail des employeurs d'IRCC	5 heures
Appuyer le travailleur étranger temporaire dans la préparation de sa demande de permis de travail	
Déclarer le travailleur à la CNESST	

ANNEXE 3 GRILLE DE CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

1	Responsable de la conformité des AIR	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR a été soumise au responsable de la conformité des AIR de votre ministère ou organisme?	x	
2	Sommaire exécutif	Oui	Non
	Est-ce que le sommaire exécutif comprend la définition du problème, la proposition du projet, les impacts, les exigences spécifiques ainsi que la justification de l'intervention?	x	
	Est-ce que les coûts globaux et les économies globales sont indiqués au sommaire exécutif?	x	
3	Définition du problème	Oui	Non
	Est-ce que la définition du problème comprend la présentation de la nature du problème, le contexte, les causes et la justification de la nécessité de l'intervention de l'État ?	x	
4	Proposition du projet	Oui	Non
	Est-ce que la proposition du projet indique en quoi la solution projetée est en lien avec la problématique?	x	
5	Analyse des options non réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que les solutions non législatives ou réglementaires ont été considérées ou est-ce qu'une justification est présentée pour expliquer les raisons du rejet des options non réglementaires ?	x	
6	Évaluations des impacts		
6.1	Description des secteurs touchés	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (le nombre d'entreprises, nombre d'employés, le chiffre d'affaires)?	x	
6.2	Coûts pour les entreprises		
6.2.1	Coûts directs liés à la conformité aux règles	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ²⁹ directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en \$?	x	
6.2.2	Coûts liés aux formalités administratives	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² liés aux formalités administratives ont été quantifiés en \$?	x	
6.2.3	Manques à gagner	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² associés aux manques à gagner ont été quantifiés en \$? Non applicable	x	
6.2.4	Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	x	
6.3	Économies pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau sur les économies ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	x	
6.4	Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse sur les coûts et les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé au document d'analyse?	x	
6.5	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse présente les hypothèses utilisées afin d'estimer les coûts et les économies pour les entreprises?	x	
6.6	Élimination des termes imprécis dans les sections portant sur les coûts et les économies	Oui	Non

²⁹ S'il n'y a aucun coût ni d'économie, l'estimation est considérée 0\$.

	Est-ce que les termes imprécis tels que « impossible à calculer, coût faible, impact négligeable » dans cette section portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminés? Le plus possible.	x	
6.7	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul de coûts et d'économies	Oui	Non
	Est-ce que le processus de consultation pour les hypothèses de calcul de coûts et d'économies a été prévu?	x	
	Au préalable : <input type="checkbox"/> (cocher)		
	Durant la période de publication préalable du projet de règlement à la <i>Gazette officielle du Québec</i> ou lors la présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale <input checked="" type="checkbox"/> (cocher)		
6.8	Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR fait état des autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée pour l'ensemble de la société (entreprises, citoyens, gouvernement, etc.)?	x	
7	Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi	Oui	Non
	Est-ce que la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi a été insérée à l'AIR?	x	
	Est-ce que l'effet anticipé sur l'emploi a été quantifié et la case correspondante à la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi cochée?	x	
8	Petites et moyennes entreprises (PME)	Oui	Non
	Est-ce que les règles ont été modulées pour tenir compte de la taille des entreprises ou dans le cas contraire est-ce que l'absence de dispositions spécifiques aux PME a été justifiée?	x	
9	Compétitivité des entreprises	Oui	Non
	Est-ce qu'une analyse comparative des règles avec des principaux partenaires commerciaux du Québec a été réalisée?	x	
10	Coopération et harmonisation réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que des mesures ont été prises afin d'harmoniser les règles entre le Québec et l'Ontario lorsqu'applicable et, le cas échéant, avec les autres partenaires commerciaux ou est-ce que l'absence de dispositions particulières en ce qui concerne la coopération et l'harmonisation réglementaire a été justifiée?	x	
11	Fondements et principes de bonne réglementation	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse fait ressortir dans quelle mesure les règles ont été formulées en respectant les principes de bonne réglementation et les fondements de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – Pour une réglementation intelligente?	x	
12	Mesures d'accompagnement	Oui	Non
	Est-ce que les mesures d'accompagnement qui aideront les entreprises à se conformer aux nouvelles règles ont été décrites ou est-ce qu'il est indiqué clairement qu'il n'y a pas de mesures d'accompagnement prévues?	x	