

**Projet de loi n° 77 :
Loi sur l'immigration au Québec**

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

Le 5 octobre 2015



SOMMAIRE EXÉCUTIF

Il est proposé au Conseil des ministres d'autoriser la présentation, à l'Assemblée nationale, du projet de loi n° 77, la Loi sur l'immigration au Québec. Cette loi (à l'origine, la Loi sur le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration) a été adoptée en 1968. Depuis, elle a connu des modifications successives, mais n'a jamais fait l'objet d'une réforme.

Reconnaissant la diversité et l'immigration comme une richesse et une véritable force économique pour contribuer au développement et à la prospérité du Québec, le gouvernement juge incontournable de le doter d'une nouvelle politique en matière d'immigration, de participation et d'inclusion ainsi que d'une stratégie d'action pour en assurer la mise en œuvre. La réforme de la Loi sur l'immigration au Québec donnera les habilitations requises à l'instauration d'un nouveau système d'immigration et à la mise en œuvre de la nouvelle politique.

Le projet de loi contient notamment des dispositions concernant les employeurs qui veulent embaucher une ressortissante ou un ressortissant étranger souhaitant s'établir au Québec à titre permanent ou temporaire et des dispositions concernant les consultantes et les consultants en immigration.

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

La Loi sur l'immigration au Québec constitue l'outil premier qui permet au Québec de traduire sa vision de l'immigration et, plus concrètement, de déterminer les volumes et la composition de l'immigration qu'il accueille. Cette loi (à l'origine, la Loi sur le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration) a été adoptée en 1968. Depuis, elle a connu des modifications successives, mais n'a jamais fait l'objet d'une réforme. Après plus de 40 ans, un examen approfondi s'est imposé.

L'exercice a permis de constater que la Loi sur l'immigration au Québec a vieilli, et qu'elle présente une image partielle des enjeux liés à l'immigration et des responsabilités du Québec en matière d'immigration, de francisation, de participation et d'inclusion. De plus, elle contient un nombre important de dispositions obsolètes et d'éléments de rigidité qui entravent la capacité d'agir du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (ci-après le Ministère) et ne permettent pas au Québec d'être compétitif dans un contexte économique exigeant et un environnement international et canadien en rapide mutation.

La Loi sur le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles a également été examinée. Quoique plus récente (la dernière version date de 2005), elle nécessite une actualisation, notamment en ce qui concerne l'énoncé des fonctions et responsabilités du ministre.

2. PROPOSITION DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi propose d'effectuer une révision en profondeur de la Loi sur l'immigration au Québec et de la Loi sur le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, afin qu'elles traduisent une vision moderne et rassembleuse de l'immigration et qu'elles donnent au gouvernement la capacité d'incarner cette vision, de susciter la concertation des acteurs de la société québécoise, et d'agir avec efficacité et efficience.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

Le gouvernement doit procéder de la sorte pour remplacer l'actuelle Loi sur l'immigration au Québec (RLRQ, chapitre I-0.2).

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

Le projet de loi contient des dispositions concernant les employeurs qui veulent embaucher une ressortissante ou un ressortissant étranger souhaitant s'établir au Québec à titre permanent ou temporaire et des dispositions concernant les consultantes et les consultants en immigration.

4.1. Description des secteurs touchés

Employeurs

Afin de combler des besoins de main-d'œuvre temporaires et permanents, des employeurs de toutes les régions du Québec ont recours au recrutement de travailleuses et de travailleurs étrangers.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires vise à répondre rapidement aux besoins des employeurs du Québec lorsqu'il n'y a pas de main-d'œuvre locale disponible. Ces travailleuses et travailleurs combleront donc des besoins ponctuels dans des secteurs d'activité où les employeurs sont aux prises avec des difficultés de recrutement.

Le Ministère et Service Canada traitent conjointement les demandes d'Étude d'impact sur le marché du travail présentées par les employeurs et examinent l'offre d'emploi, de manière à s'assurer que les employeurs ont fait des efforts raisonnables pour recruter d'abord des travailleuses et des travailleurs québécois. Les conditions de travail et le salaire offert doivent être conformes aux exigences de la Loi sur les normes du travail. Si les exigences du Programme des travailleurs étrangers temporaires sont satisfaites, la demande de l'employeur est acceptée et un certificat d'acceptation du Québec est délivré au travailleur pour lui permettre de présenter une demande de permis de travail. Le Québec n'intervient pas lorsqu'il s'agit de travailleuses et de travailleurs étrangers

dispensés d'Étude d'impact sur le marché du travail ou lorsque les travailleurs étrangers sont exemptés de l'obligation d'obtenir un permis de travail.

En 2013, environ 11 500 travailleuses et travailleurs étrangers temporaires ont été admis au Québec après avoir obtenu un certificat d'acceptation du Québec. Plus de 60 % d'entre eux étaient des travailleuses et des travailleurs agricoles saisonniers, 30 %, des travailleuses et des travailleurs spécialisés travaillant principalement dans les domaines des arts, des technologies de l'information et de la santé, et 7 %, des travailleuses et des travailleurs peu spécialisés. On estime à 3 000 le nombre d'entreprises qui ont recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires chaque année. À celles-ci s'ajoutent environ 700 particuliers souhaitant embaucher une aide familiale résidente.

Pour ce qui est de l'immigration permanente, la grille de sélection des travailleurs qualifiés comporte un facteur, l'« offre d'emploi validée », qui permet d'accorder des points à un candidat ou à une candidate à qui un employeur du Québec a formellement offert un emploi permanent. Ces candidatures font l'objet d'une priorité de traitement au Ministère et ne sont pas touchées par les plafonds du nombre maximal de demandes à recevoir. Ce moyen est toutefois très peu utilisé par les employeurs, qui préfèrent recourir au Programme des travailleurs étrangers temporaires, notamment parce que les délais sont beaucoup plus courts. Environ 100 demandes sont traitées chaque année.

Dans le contexte où la prise en compte des besoins d'un employeur du Québec est obligatoire en immigration temporaire et susceptible d'être déterminante en immigration permanente, il apparaît nécessaire que les règles touchant les employeurs soient claires et équitables. Or, la Loi sur l'immigration au Québec est muette sur l'employeur qui présente une offre d'emploi, sauf pour lui imposer des frais d'examen. Dans les faits, certaines conditions s'appliquent déjà à l'employeur à travers celles que la travailleuse ou le travailleur étranger doit respecter. Mais ce silence nuit à l'intégrité du programme ainsi qu'à la protection des droits des travailleuses et des travailleurs temporaires, particulièrement ceux et celles qui sont peu spécialisés. Par exemple, les employeurs qui présentent une demande de validation d'offre d'emploi ne sont soumis à aucune règle relative à la véracité des déclarations et à l'authenticité des documents.

Des dispositions du projet de loi habilite donc le gouvernement à réglementer les conditions s'appliquant à l'employeur qui veut embaucher une ressortissante ou un ressortissant étranger souhaitant s'établir au Québec à titre permanent ou temporaire ainsi que les conditions applicables à l'offre d'emploi, comme il le fait par ailleurs pour les candidates et les candidats à l'immigration et les consultantes et les consultants en immigration.

Précisons par ailleurs que l'instauration d'un nouveau système d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt, que la réforme de la Loi sur l'immigration au Québec rendra possible, vise notamment à accroître l'adéquation entre la sélection des personnes immigrantes et les besoins évolutifs des entreprises du Québec.

Consultantes et consultants en immigration

Depuis 2004, la Loi sur l'immigration au Québec contient des dispositions relatives aux consultantes et aux consultants en immigration habilitant le gouvernement à réglementer, notamment, les normes de qualification, les conditions qu'ils doivent remplir et les infractions et sanctions pénales en cas de manquement à ces obligations.

Le Règlement sur les consultants en immigration (chapitre, I-0.2, r. 0.1), pris en vertu de la Loi sur l'immigration au Québec, est entré en vigueur en février 2011. Il a été révisé en avril 2015. Les règles régissant les activités des personnes physiques qui à titre onéreux conseillent, assistent ou représentent une autre personne relativement à une demande d'immigration, ont été renforcées pour mieux protéger les candidates et les candidats à l'immigration quant aux pratiques frauduleuses et pour assurer l'intégrité des programmes gouvernementaux d'immigration¹.

Il faut rappeler que l'intervention des consultantes et des consultants en immigration n'est aucunement nécessaire pour mener à terme une démarche d'immigration, que le Ministère n'accorde aucun privilège aux personnes représentées et que les formulaires et les instructions mis à la disposition de la clientèle sont conçus pour favoriser l'autonomie

1. Ce règlement a fait l'objet d'une analyse d'impact réglementaire, disponible à l'adresse suivante : http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/ministere/acces-information/ANA_ImpactRegl_ConsultantsImmig.pdf.

des candidates et des candidats, sans qu'ils aient à recourir à l'intervention d'un tiers. Cela étant, il existe au Québec et à l'étranger un réseau de consultantes et de consultants en immigration. Le Ministère en a pris acte et a choisi d'encadrer leurs activités, afin de protéger les personnes qui ont recours à leurs services. À l'heure actuelle, environ 300 personnes sont reconnues à titre de consultantes en immigration.

En cohérence avec l'exercice de réforme de la Loi sur l'immigration au Québec, il apparaît opportun de réviser les dispositions législatives visant les consultantes et les consultants. Les dispositions proposées n'apportent pas de modifications de fond au contexte législatif et réglementaire qui prévaut déjà. Par exemple, il est proposé d'énoncer, dans la Loi, que la personne qui souhaite agir à titre de consultante en immigration doit être reconnue par le ministre, à moins d'en être exemptée par règlement. Le ministre serait aussi tenu, par la loi, et non plus par règlement, de tenir à jour un registre des consultantes et des consultants reconnus.

Précisons par ailleurs que les agentes et les agents des ressources humaines des entreprises québécoises qui souhaitent embaucher une travailleuse ou un travailleur étranger ne sont pas réputés être des personnes rémunérées, directement ou indirectement, pour offrir précisément des services de conseil ou de représentation en immigration. La législation et la réglementation en la matière ne s'appliquent pas à eux.

4.2. Coûts pour les entreprises

Le Ministère évalue que les dispositions proposées n'engendreront pas pour les entreprises québécoises:

- des coûts directs liés à la conformité aux normes;
- des coûts liés aux formalités administratives;
- des manques à gagner.

4.3. Avantages du projet

Les dispositions concernant les employeurs qui veulent embaucher une ressortissante ou un ressortissant étranger souhaitant s'établir au Québec à titre permanent ou temporaire et les dispositions concernant les consultantes et les consultants en immigration présentent les avantages suivants :

- Elles permettent d'assurer un traitement équitable pour tous les demandeurs;
- Elles contribuent à l'intégrité des programmes d'immigration;
- Elles assurent une meilleure protection des travailleuses et des travailleurs, notamment les plus vulnérables, et des personnes qui recourent aux services d'une consultante ou d'un consultant en immigration.

4.4. Impact sur l'emploi

Le Ministère évalue que les dispositions proposées n'engendreront pas d'impact sur l'emploi.

5. ADAPTATION DES EXIGENCES AUX PME

Les conditions s'appliquant aux employeurs qui veulent embaucher une ressortissante ou un ressortissant étranger souhaitant s'établir au Québec à titre permanent ou temporaire et aux consultantes et aux consultants en immigration s'appliquent à tous les demandeurs, quelle que soit la taille de leur entreprise, le cas échéant.

6. COMPÉTITIVITÉ DES EXIGENCES ET IMPACT SUR LE COMMERCE AVEC LES PARTENAIRES ÉCONOMIQUES DU QUÉBEC

Le projet de loi n'a pas d'impact sur la compétitivité des entreprises du Québec.

Ses dispositions ne sont pas plus contraignantes que celles qui s'appliquent dans les autres provinces et territoires du Canada.

Aucun effet particulier 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.

7. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

La mise en œuvre de mesures d'accompagnement particulières n'est pas requise. L'information relative aux conditions s'appliquant aux employeurs qui veulent embaucher une ressortissante ou un ressortissant étranger souhaitant s'établir au Québec à titre permanent ou temporaire et aux consultantes et aux consultants en immigration est accessible en ligne. S'ils souhaitent avoir recours à l'un ou l'autre des services du Ministère, les formulaires de demande sont également mis à leur disposition dans le site Immigration-Québec.

8. CONCLUSION

Le projet de loi sur l'immigration au Québec n'a pas d'impact sur les entreprises du Québec.

9. PERSONNE-RESSOURCE

M^{me} Annie Beauchemin, conseillère
Direction des politiques et programmes d'immigration
Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
514 873-5914, poste 20380
annie.beauchemin@midi.gouv.qc.ca