

DE : Monsieur Jean-François Roberge
Ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

Le 10 février 2025

TITRE : **Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration au Québec**

PARTIE ACCESSIBLE AU PUBLIC

1- Contexte

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires permet aux entreprises de combler leurs besoins de main-d'œuvre par l'embauche de travailleurs étrangers temporaires lorsqu'aucun travailleur local n'est disponible pour occuper l'emploi. En vertu de l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains de 1991, le Québec détermine conjointement avec le Canada si un citoyen canadien ou un résident permanent est disponible pour combler l'emploi offert à un travailleur temporaire, par le biais de l'Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT). De plus, le Québec consent à la venue des travailleurs étrangers temporaires dont l'admission est régie par les exigences touchant la disponibilité des travailleurs canadiens, c'est-à-dire ceux dont la venue nécessite une EIMT.

Concrètement, une demande d'EIMT est présentée par un employeur qui désire embaucher un travailleur étranger temporaire (TET) et les deux ordres de gouvernement rendent une décision conjointe. Le Québec analyse la demande de sélection temporaire du travailleur étranger visé par une EIMT positive et lui délivre un certificat d'acceptation du Québec (CAQ), le cas échéant. Le gouvernement fédéral délivre par la suite un permis de travail au travailleur étranger.

La loi et le règlement sur l'immigration au Québec balisent ces processus et définissent les conditions qui doivent être satisfaites pour que le MIFI évalue positivement une demande d'EIMT et délivre un CAQ à un travailleur étranger temporaire.

Au 31 décembre 2023, on comptabilisait 59 820 titulaires d'un permis de travail valide du PTET au Québec, dont 13 900 titulaires d'un permis de travail dans la catégorie des travailleurs agricoles.

2- Raison d'être de l'intervention

Les dispositions actuelles de l'article 99 du Règlement sur l'immigration au Québec (RIQ) obligent le ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration à refuser toutes demandes d'EIMT d'un employeur ayant été déclaré coupable d'avoir commis une infraction à certaines dispositions de diverses lois et règlement, notamment en matière d'immigration, de norme du travail, de santé sécurité au travail ou de droit de la personne, dans les deux années précédant sa demande. Ainsi, si un employeur a été déclaré coupable d'une des

infractions listées à l'article 99 du RIQ, dans les deux ans précédant sa demande d'EIMT, le ministre doit refuser sa demande, et ce, bien qu'un employeur puisse avoir consenti des efforts pour que les mesures correctrices mises en place soient pérennes.

3- Objectifs poursuivis

L'objectif est de permettre au ministre d'accepter une demande d'EIMT d'un employeur ayant été déclaré coupable d'une des infractions listées à l'article 99 du RIQ s'il s'est écoulé 6 mois ou plus précédant la date de sa demande d'EIMT.

4- Proposition

Il est proposé de modifier l'article 99 du RIQ afin de prévoir un délai de 6 mois plutôt que de deux ans pour les infractions listées à cette disposition. Concrètement, le ministre pourrait désormais accepter une demande d'EIMT d'un employeur ayant par exemple été déclaré coupable d'une infraction à la Loi sur les normes du travail (LNT) si cette déclaration a eu lieu 6 mois ou plus avant la date de sa demande. Le ministre devra néanmoins refuser la demande si cette dernière a eu lieu moins de 6 mois avant la date de sa demande d'EIMT.

Cette modification vise à corriger une certaine disproportion constatée dans les sanctions appliquées au PTET par rapport à des infractions commises dans le passé. Par exemple, des employeurs qui ont été reconnus coupables d'infractions mineures, telle que la non-remise au travailleur de document d'information relatif aux normes du travail (article 87 LNT), voyaient néanmoins leurs demandes d'EIMT refusées pendant les deux années suivant leur condamnation, au même titre que des employeurs qui ont été reconnus coupables d'infractions majeures telle que le harcèlement psychologique de travailleurs (article 81.19 LNT).

Dans le cadre de ses activités de prévention et de conformité, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) accompagne les employeurs pour les soutenir dans la compréhension et l'application conforme de la Loi sur les normes du travail, notamment ceux qui ont fait l'objet d'une sanction pénale.

Considérant la disproportion entre le délai d'application du refus de la demande d'EIMT et la nature de certaines des infractions visées par les dispositions du RIQ, ainsi que les conséquences que ce refus peut avoir sur la productivité et la compétitivité des entreprises, il semble nécessaire de réduire rapidement le délai pour ces infractions. Toutefois, des travaux de gradation des infractions doivent être faits. Par un souci d'équité, le délai est ainsi ramené à six mois pour toutes les infractions prévues à l'article 99, le temps que des travaux de révision majeurs du cadre réglementaire soient menés avec la CNESST, le ministère du Travail (MTrav) et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) en vue de s'assurer que la sanction soit proportionnelle à la faute pour toutes les infractions.

5- Autres options

D'autres options ont été évaluées, notamment le retrait de la mention de certains articles de loi à l'article 99 du RIQ, l'introduction d'un pouvoir discrétionnaire du ministre de refuser la

demande pour les cas prévus à cet article ou la réduction du délai de 2 ans à 6 mois pour les infractions relatives à la LNT uniquement. Elles n'ont pas été retenues considérant qu'elles auraient eu une portée trop large, dans le cas du pouvoir discrétionnaire, ce qui aurait représenté un risque accru en termes de protection des TET, ou parce que la réduction du délai uniquement pour les infractions relatives à la LNT auraient entraîné des enjeux d'iniquité et d'incohérence, dans l'attente de la finalisation de travaux qui seront menés avec la CNESST, le ministère du Travail (MTrav) et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ).

6- Évaluation intégrée des incidences

Le changement n'aura pas d'incidence significative sur le nombre d'employeurs autorisés à embaucher des TET, ni sur le nombre de TET séjournant au Québec.

7- Consultation entre les ministères et avec d'autres parties prenantes

Des discussions ont eu lieu avec la CNESST et le ministère du Travail en amont de la proposition. Des échanges ont également eu lieu avec le gouvernement fédéral, comme le PTET est administré conjointement par les deux ordres de gouvernement au Québec.

8- Mise en œuvre, suivi et évaluation

En vertu de l'article 104 de la Loi sur l'immigration au Québec, la modification réglementaire pourrait entrer en vigueur le jour de la publication du décret à la *Gazette officielle du Québec*. Son application ne demande pas d'ajustements aux documents administratifs, au site web ou aux systèmes informatiques. La modification pourrait être communiquée aux associations de consultants et avocats en immigration.

À la suite de la modification réglementaire, il est également proposé d'entreprendre des travaux avec la CNESST, le MTrav et la CDPDJ afin d'établir un cadre qui permettrait de baliser les actions du Ministre de façon proportionnelle à la gravité des infractions et en fonction des éléments spécifiques du contexte. Selon l'issue de ces travaux, d'autres modifications au RIQ pourraient être proposées dans un deuxième temps.

9- Implications financières

La modification n'entraîne aucune implication financière.

10- Analyse comparative

Le respect des lois et règlements fédéraux et provinciaux régissant le travail est l'un des éléments sur lesquels le gouvernement fédéral fonde son évaluation de l'EIMT. Cependant, en fonction des dispositions du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (RIPR), la non-conformité de l'employeur à ces lois et règlements ne mène pas automatiquement au refus de la demande d'EIMT. De plus, le RIPR ne prévoit pas de délai spécifique à considérer entre le moment où l'employeur est reconnu coupable et la

présentation de la demande d'EIMT. En parallèle, le gouvernement fédéral dispose toutefois d'un régime de conformité qui lui permet d'imposer des sanctions (avertissement, amendes, interdiction d'embauche de TET) de façon proportionnelle à la gravité de l'infraction commise par l'employeur du PTET.

Le ministre de l'Immigration, de la Francisation et
de l'Intégration,

