



fccq | Fédération des chambres
de commerce du Québec

Urgence d'agir en immigration face à la pénurie de main-d'œuvre

Mémoire présenté à la Commission des
relations avec les citoyens concernant le
projet de loi no 9 sur l'immigration

Le 26 février 2019

Table des matières

Avant-propos.....	3
Sommaire exécutif	4
Un objectif partagé	6
L'urgence d'agir	7
Les conditions imposées à la résidence permanente	8
La responsabilité des entreprises	9
Les conditions et les régions.....	10
Le traitement des 18 000 dossiers en attente.....	11
Pour une priorité de traitement	11
La connaissance du français.....	12
La connaissance du français est un facteur clé de l'intégration économique.....	12
La francisation, l'intégration et l'engagement des employeurs	13
Les programmes de francisation et d'intégration	13
Embaucher un ressortissant étranger	14
Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)	14
Conclusion	16
Annexe - résumé des recommandations	17

Avant-propos

La Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) a été fondée en 1909. La FCCQ est à la fois une fédération de chambres de commerce et une chambre de commerce provinciale. Grâce à son vaste réseau de près de 130 chambres de commerce et 1 100 membres corporatifs, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) représente plus de 50 000 entreprises exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois.

Depuis sa fondation, la FCCQ s'emploie à promouvoir la liberté d'entreprendre et à défendre les intérêts de ses membres au chapitre des politiques publiques afin de favoriser un environnement d'affaires innovant et concurrentiel qui contribuera à la richesse collective du Québec. À ces fins, la FCCQ se fait un devoir de participer aux débats publics et de formuler des recommandations sur les enjeux politiques, économiques et sociaux.

La FCCQ et ses membres sont depuis longtemps très actifs sur les questions relatives à l'immigration et à la gestion de la diversité dans les milieux de travail. Par exemple, la FCCQ se prononce systématiquement lors des consultations publiques. De plus, chaque année, dans le cadre du prestigieux concours Les Mercuriades, le Mérite Maurice-Pollack souligne les actions exceptionnelles d'une entreprise en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle. Il récompense une entreprise qui a une culture organisationnelle inclusive qui, par exemple, reflète la diversité de la population dans son mode de dotation ou qui répond adéquatement et équitablement aux besoins d'une clientèle diversifiée. La FCCQ participe activement aux travaux de la Commission des partenaires du marché du travail et de ses instances.

Par ailleurs, partout à travers la province, des chambres de commerce fournissent de nombreuses occasions à des entreprises de se réseauter avec des représentants d'organismes voués à l'intégration des personnes immigrantes et organisent des conférences pour leurs membres avec des experts sur le sujet. En outre, des activités d'appariement entre les employeurs des régions et les personnes immigrantes sont organisées dans le cadre de l'initiative de la FCCQ : *Un emploi en sol québécois* et une annonce a été faite en 2018 dans le cadre du Plan d'action gouvernemental en entrepreneuriat pour le démarrage d'un programme visant à accompagner les immigrants désirants démarrer une entreprise.

Sommaire exécutif

- ✓ La FCCQ partage pleinement l'objectif du projet de loi n° 9 « visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes ».
- ✓ La FCCQ juge qu'il est important de mettre en place rapidement l'ensemble des mesures nécessaires afin qu'il y ait une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et la sélection des nouveaux arrivants. Le projet de loi vise à simplifier le processus d'immigration et à mieux arrimer la sélection des immigrants avec les besoins de main-d'œuvre des entreprises. La FCCQ salue l'intention du gouvernement à cet effet.
- ✓ Pour l'essentiel, le projet de loi donne suite aux changements amorcés par le Projet de loi 77 adopté en 2016 et ses règlements mis en vigueur le 2 août 2018. La portée de dispositions clés du projet de loi cependant plus vaste encore. À cet égard, la FCCQ croit que des précisions ainsi que des balises sont nécessaires.
- ✓ La FCCQ considère aussi qu'il est urgent de mettre pleinement en oeuvre la Déclaration d'Intérêt (Arrima) et d'ouvrir le bassin des candidats aux employeurs afin de répondre aux besoins grandissants de main-d'œuvre occasionnés par le vieillissement de la population et la croissance économique du Québec. Nous en appelons au gouvernement à terminer le changement de paradigme en immigration, en modifiant en profondeur, dans les plus brefs délais, la grille de sélection du Programme régulier des travailleurs qualifiés. Il est plus que temps d'agir. Toutefois, un fort degré d'incertitude persiste et beaucoup reste à faire.
- ✓ Le projet de loi annule aussi les demandes au Programme régulier des travailleurs qualifiés reçues avant la mise en ligne d'Arrima sans possibilité de recours. À cet égard, la FCCQ croit que le Québec devrait tirer avantage des candidats qui sont déjà en emploi au Québec et ceux dont le dossier est récent et se doter de priorités de traitement afin d'accroître la contribution de l'immigration au développement économique du Québec.
- ✓ Dans un souci d'équité et de simplicité, la FCCQ recommande :
 - d'accorder un traitement hautement prioritaire et en continu, dès maintenant, aux personnes en emploi, nonobstant le programme auquel ces personnes sont inscrites et sans démarches additionnelles de leur part; ou
 - de déposer les autres demandes dans la banque de la DI (Arrima) et de les traiter selon les nouveaux critères, sans démarches additionnelles de leur part.
- ✓ La FCCQ considère que les exigences actuelles en matière de connaissance initiale du français éliminent des candidatures de qualité. Elle se réjouit de l'intention exprimée dans le présent projet de loi afin de mettre l'accent sur l'apprentissage du français après l'admission au Québec, ce qui constitue une approche qui permet de répondre plus adéquatement aux besoins du marché du travail. L'emploi représente un excellent moyen d'intégration et il faudra investir massivement en francisation en entreprise.

- ✓ La FCCQ désire connaître rapidement les responsabilités que le gouvernement veut imposer aux employeurs lors de l'embauche d'un ressortissant étranger. Les employeurs qui recrutent des ressortissants étrangers investissent temps et argent. Ils tiennent à retenir ces personnes comme leurs autres employés parmi leurs effectifs. Le recrutement et la rétention sont des défis courants en gestion du personnel. Pour ce faire, les employeurs favorisent par toutes sortes de moyens l'intégration des nouveaux arrivants dans leur milieu de vie. Pour la FCCQ, l'encadrement réglementaire des employeurs à cet égard serait contre-productif, car il ne pourrait qu'accroître les coûts du recrutement de ressortissants étrangers. Il faut d'ailleurs éviter d'imposer aux employeurs de s'immiscer dans les démarches individuelles de francisation ou d'apprentissage des valeurs québécoises. Une réglementation trop imposante pourrait amener certains employeurs à éviter ou moins sélectionner de personnes immigrantes. Un grand nombre d'employeurs ne peuvent bénéficier de l'expertise de spécialistes en ressources humaines. Dans un contexte de rareté, il faut simplifier la vie des employeurs plutôt que de la compliquer.
- ✓ La FCCQ considère qu'il est primordial d'améliorer l'efficacité des programmes de francisation et d'intégration, notamment en apportant les améliorations demandées par la Vérificatrice générale. Des redressements sont indispensables et les renforcements inscrits dans le projet de loi aux articles 3, 4 et 5 nous apparaissent opportuns.
- ✓ La FCCQ est d'avis :
 - que les conditions s'appliquant au recrutement direct par les employeurs devront être souples, car il serait contre-productif que l'immigration devienne une source de main-d'œuvre trop onéreuse à cause d'un fardeau administratif indûment lourd, de délais de traitement trop long ou des droits élevés qui pourraient être imposés;
 - que les démarches relatives aux études d'impacts sur le marché du travail soient rationalisées en réduisant les exigences pour les demandeurs, en abaissant les frais par demande, en utilisant les outils modernes de télécommunication et en mettant fin à l'enchevêtrement de responsabilités entre les deux gouvernements. Le processus devrait être simplifié et son résultat rendu plus prévisible pour les professions en demande;
 - que la sélection des candidats inscrits à la banque de DI (Arrima) soit effectuée régulièrement, voire en continu, afin d'éviter de rendre caduques les offres d'emploi et d'en faire un outil de recrutement efficace; et
- ✓ La FCCQ considère que la réduction des seuils d'immigration permanente exerce une pression afin de recourir plus facilement à l'immigration temporaire. Mais, de toutes évidences, le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) ne peut répondre adéquatement aux besoins à court terme des employeurs.
- ✓ La FCCQ considère que la réponse aux besoins de main-d'œuvre des entreprises à moyen et long terme relève de l'immigration permanente et qu'un nouveau programme TET est un complément, non pas un substitut à une immigration permanente mieux arrimée aux besoins des entreprises. Ainsi, un PTET révisé nous apparaît nécessaire, mais ne dispense en aucun temps de la nécessité de revoir la situation quant aux seuils d'immigration et à la sélection ainsi qu'aux délais très longs d'analyse des demandes.

Un objectif partagé

La FCCQ tient d'abord à remercier le gouvernement pour la tenue des présentes audiences. Compte tenu du vif débat qu'a suscité le dépôt du projet de loi n° 9 *Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes*, il nous est apparu souhaitable, voire indispensable, de nous prononcer pour l'atteinte des objectifs ambitieux en matière d'immigration.

Le contexte démographique du Québec annonce une diminution constante de la main-d'œuvre dite en âge de travailler (15 à 64 ans) jusqu'en 2031. Avant de revenir au niveau de main-d'œuvre de 2016, il faudra vraisemblablement patienter jusqu'en 2041. La croissance économique du Québec ne pourra donc pas se réaliser par l'accroissement de sa population, mais il faudra maximiser tous les leviers dont nous disposons afin d'y faire face, notamment en matière d'immigration.

Depuis plusieurs années, la FCCQ plaide pour que la contribution de l'immigration économique à la croissance du Québec soit accrue par une meilleure adéquation avec les besoins en main-d'œuvre des entreprises¹. Malgré le fait que la situation sur le marché du travail des personnes immigrantes se soit beaucoup améliorée, de trop nombreux nouveaux arrivants connaissent le chômage prolongé alors que les besoins en main-d'œuvre atteignent des niveaux records.²

La FCCQ partage pleinement l'objectif du projet de loi no 9 soit « d'accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes », comme l'indique d'ailleurs son titre.

La FCCQ juge qu'il est important de mettre en place rapidement l'ensemble des mesures nécessaires afin qu'il y ait une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et la sélection des nouveaux arrivants. Le projet de loi no 9 vise à simplifier le processus d'immigration et à mieux arrimer la sélection des immigrants avec les besoins de main-d'œuvre des entreprises. La FCCQ salue l'intention du gouvernement à cet effet. Mais cela pourrait nécessiter l'accord du gouvernement fédéral. Il va sans dire que la FCCQ souhaite que les deux gouvernements s'entendent et collaborent, et ce, dans les meilleurs délais.

¹ Voir **FCCQ** (février 2015) : *Vers une politique d'immigration pour servir la performance économique du Québec* - Mémoire déposé dans le cadre de la consultation publique sur la nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion.

² « En 2018, le nombre d'immigrants en emploi augmente de 61 000 et atteint 718 800. C'est la plus forte hausse enregistrée depuis que les données sur les immigrants sont compilées dans l'EPA (2006). Chez les natifs, l'emploi a baissé de 31 000 par rapport à 2017 » alors que « [l']écart entre le taux de chômage des immigrants et celui des natifs se rétrécit ». **ISQ** (février 2019) : *État du marché du travail au Québec - Bilan de l'année 2018*, p. 26-7

En adoptant le projet de loi n° 77 en 2016 et ses règlements habilitants le 2 août 2018, le Québec a mis en place la déclaration d'intérêt (DI). Le Québec s'inscrit dans un mouvement plus large à l'échelle mondiale, alors que l'on observe des révisions importantes des systèmes de points traditionnels, basés sur une grille, pour prioriser les candidatures bénéficiant d'une offre d'emploi validée.

Pour l'essentiel, le présent projet de loi donne suite aux changements amorcés par le projet de loi 77 adopté en 2016 et ses règlements mis en vigueur le 2 août 2018. La portée de dispositions clés du projet de loi est cependant plus vaste encore. À cet égard, la FCCQ croit que des précisions ainsi que des balises sont nécessaires.

Le projet de loi permet d'obtenir davantage d'information sur le profil et le parcours des immigrants une fois établis au Québec et d'ainsi mieux coordonner la prestation de services d'intégration et de francisation.

Certaines dispositions du projet de loi visent les conditions que doit respecter un employeur qui souhaite embaucher un ressortissant étranger et « l'engagement des employeurs ».

Le projet de loi annule aussi les demandes au Programme régulier des travailleurs qualifiés reçues avant la mise en ligne d'Arrima sans possibilité de recours. À cet égard, la FCCQ croit que le Québec devrait tirer avantage des candidats qui sont déjà en emploi au Québec et ceux dont le dossier est récent et se doter de priorités de traitement afin d'accroître la contribution de l'immigration à l'accroissement économique du Québec, même s'il semble qu'une très grande majorité de ces demandes ont été déposées après l'adoption du projet de loi 77, alors qu'on signalait la volonté prochaine de changer de système de sélection des immigrants.

L'urgence d'agir

La FCCQ considère aussi qu'il est urgent de mettre la déclaration d'intérêt pleinement en œuvre (Arrima) et d'ouvrir le bassin des candidats aux employeurs afin de répondre aux besoins grandissants de main-d'œuvre laissés en plan. Nous en appelons au gouvernement à compléter le changement de paradigme en immigration, en modifiant en profondeur, dans les plus brefs délais la grille de sélection du programme régulier des travailleurs qualifiés.

Recommandation 1 : Compléter le changement de paradigme en immigration, en modifiant en profondeur, dans les plus brefs délais la grille de sélection du programme régulier des travailleurs qualifiés.

Le déploiement d'Arrima a débuté en août dernier alors qu'il avait été promis pour 2017. Les critères de sélection pour ces invitations, le mode de fonctionnement et les modalités restent à préciser. Les informations dont nous disposons sur les intentions quant au Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) et au Programme de l'expérience québécoise (PEQ) ainsi qu'à la grille de sélection restent parcellaires. En somme, un fort degré d'incertitude persiste et beaucoup reste à faire.

Le système d'Entrée express est en fonction depuis janvier 2015 dans le reste du Canada. Lorsqu'Arrima sera pleinement en fonction et que des invitations aux candidats intéressés seront lancées, le Canada atlantique aura déjà bénéficié depuis janvier 2017 d'un programme pilote dont les employeurs sont le moteur avec des délais de traitement de six mois au total.³ La candidature des personnes sélectionnées par le Québec sera ensuite soumise au gouvernement du Canada, avec un délai additionnel de près de 18 mois si rien n'est changé. Les personnes qui ont signalé leur intérêt dans Arrima à l'été 2018 seront donc admises au Québec, si tout va bien, en 2020, soit cinq ans après le lancement de l'Entrée express. Il est plus que temps d'agir et de tout mettre en œuvre pour réduire les délais de traitement des dossiers des ressortissants étrangers recrutés par un employeur du Québec. Pourquoi ces demandes ne seraient-elles pas traitées prioritairement, en continu? Il en va du niveau de vie des Québécois ainsi qu'à leur capacité d'assurer l'épanouissement économique du Québec.

Les conditions imposées à la résidence permanente

L'article 9 du projet de loi introduit la possibilité d'imposer des conditions à la résidence permanente comme suit :

9. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 21, du suivant :
« 21.1. Lorsque le ministre sélectionne un ressortissant étranger, il peut lui imposer des conditions qui affectent la résidence permanente conférée en vertu de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (Lois du Canada, 2001, chapitre 27) afin d'assurer, notamment, la protection de la santé publique, la satisfaction des besoins régionaux ou sectoriels de main-d'œuvre, la création régionale ou sectorielle d'entreprises ou le financement de celles-ci, ou l'intégration linguistique, sociale ou économique du ressortissant étranger.

Le gouvernement détermine, par règlement, les conditions que peut imposer le ministre ainsi que les cas où celui-ci peut les imposer, les modifier, les lever ou les annuler. »

Soulignons que la Loi sur l'immigration prévoit déjà des conditions à l'article 52, sans toutefois viser la résidence permanente :

« Une décision visant les demandes présentées en vertu des articles 15 et 29 peut notamment s'appliquer à une région du Québec, à un secteur d'activité économique, à un métier ou à une profession en tenant compte des besoins du marché du travail du Québec. »

³ Voir Programme pilote d'immigration au Canada atlantique (PPICA) - @ <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-pilote-immigration-atlantique.html>

Nous comprenons que rendre la résidence « conditionnelle » nécessiterait l'accord du gouvernement du Canada, puisqu'il devrait modifier sa réglementation fédérale. Advenant une ouverture de ceux-ci, la FCCQ considère que de telles conditions devraient être précisées et balisées dans la loi. Il est en effet nécessaire d'en connaître plus sur ces dispositions de manière à pouvoir juger de leur applicabilité et du rôle que le législateur entend faire jouer aux employeurs dans leur mise en oeuvre.

À cet égard, le ministre a affirmé que le maintien de la résidence permanente serait conditionnelle à la réussite de tests de français et de connaissance des valeurs québécoises.

La portée de cette disposition apparaît toutefois plus large et pourrait servir à de nombreuses fins. Il y a donc lieu de se questionner sur la portée réelle que le législateur entend donner à cette disposition.

Recommandation 2 : Préciser dans la loi les conditions imposées au maintien de la résidence permanente.

La responsabilité des entreprises

Par exemple, elles pourraient servir à limiter la mobilité géographique des personnes admises sur la base d'une offre d'emploi à leur région d'accueil puisqu'il est précisé que les conditions peuvent porter sur « *la satisfaction des besoins régionaux ou sectoriels de main-d'œuvre* ». Pourquoi sectoriels? Comment cette formule serait-elle régie? Quel serait le rôle des entreprises? Auraient-elles l'obligation de « déclarer » tout départ auprès du MIDI? De même, un employeur d'une autre région aurait-il l'obligation de « vérifier » les limites territoriales à la mobilité de chaque immigrant récemment recruté?

Nous connaissons déjà ce que la gestion des limites à la mobilité régionale des travailleurs implique dans le secteur de la construction. Est-ce le type de fonctionnement qu'on souhaite étendre aux personnes immigrantes recrutées en région? La FCCQ considère que la responsabilité des entreprises s'arrête à leur rôle d'employeurs et qu'ils n'ont pas à jouer un rôle dans la surveillance de la mobilité géographique des personnes immigrantes admises.

Pour la FCCQ, la volonté d'impliquer davantage les entreprises dans la sélection et l'intégration des immigrants est une bonne nouvelle. L'obtention d'un bon emploi est le meilleur outil d'intégration et de rétention d'un immigrant.

Nous nous devons cependant d'être alertes quant à de possibles obligations faites aux employeurs à s'immiscer dans les démarches individuelles des immigrants, que ce soit dans leur apprentissage du français ou des valeurs québécoises.

Il y a, selon nous, une contribution des employeurs pour favoriser l'intégration, notamment par l'emploi et la francisation, mais il y a une limite à ne pas franchir. Une réglementation trop imposante pourrait amener certains employeurs à éviter ou sélectionner moins de personnes immigrantes.

Un grand nombre d'employeurs ne peuvent bénéficier de l'expertise de spécialistes en ressources humaines. Dans un contexte de rareté, il faut simplifier la vie des employeurs plutôt que de la compliquer.

Recommandation 3 : Ne pas imposer aux employeurs de conditions à l'embauche d'un ressortissant étranger l'obligeant à s'immiscer dans les démarches individuelles des personnes immigrantes dans l'application des articles 9 et 10 du projet de loi.

Les conditions et les régions

La FCCQ s'interroge aussi sur la portée géographique de ces conditions. Le législateur compte-t-il imposer des conditions exclusivement aux personnes recrutées en région? Sinon, les conditions seront-elles différentes à Montréal qu'ailleurs au Québec? Pour sa part, la FCCQ croit, au contraire, que l'apport de l'immigration demeure indispensable pour l'ensemble du Québec. En dépit du fait que la plupart des immigrants s'établissent dans la région métropolitaine de Montréal, le nombre de postes vacants y atteint un niveau record.

Ainsi, le législateur ne devrait pas restreindre le recrutement direct aux régions hors Montréal ni imposer législativement des conditions différentes au maintien de la résidence permanente entre Montréal et les régions puisque les indices du resserrement du marché du travail apparaissent partout.



Source : *Institut du Québec* (février 2019) : *Bilan 2018 de l'emploi au Québec* p 33

Recommandation 4 :
Ne pas restreindre le recrutement direct à certaines régions ni imposer de conditions différentes au maintien de la résidence permanente d'une région à l'autre.

Le traitement des 18 000 dossiers en attente

L'article 20 du projet de loi annule les demandes dans le cadre du Programme régulier des travailleurs qualifiés, sans possibilité de recours.

Aux yeux de la FCCQ, cette disposition soulève une problématique importante pour laquelle nous considérons ne pas avoir en main un portrait d'ensemble fiable. Il faudrait ajouter à ces demandes en attentes près de 10 000 dossiers de personnes au Programme de l'expérience québécoise (PEQ) et ceux de dizaines de milliers de candidats déjà sélectionnés par le Québec, qui sont toujours en traitement par le gouvernement fédéral. De quoi dépasser largement les objectifs d'admission du Québec et retarder la mise en œuvre pleine et entière d'Arrima.

La FCCQ croit que dans le contexte de la guerre des talents à l'échelle du globe, le Québec devrait tirer avantage des candidats qui sont déjà en emploi au Québec, ceux dont le dossier est récent et ceux dont le profil répond aux besoins du marché du travail.

Pour une priorité de traitement

Compte tenu de l'état de la situation du marché du travail au Québec, la FCCQ croit que le système d'immigration du Québec devrait être davantage axé sur la demande de main-d'œuvre des entreprises. À cet effet, la FCCQ considère que la plus haute priorité de traitement devrait être accordée aux candidats recrutés directement par les employeurs.⁴

En outre, de nombreux titulaires de permis de travail temporaire sont déjà en emploi au Québec et l'on doit saisir l'occasion pour qu'ils s'établissent au Québec de façon définitive en leur facilitant la tâche. De toute évidence, leur présence répond à des besoins.

Recommandation 5 : Dans un souci d'équité et de simplicité, la FCCQ recommande :

- **d'accorder un traitement hautement prioritaire, dès maintenant, aux personnes déjà en emploi, nonobstant le programme auquel ces personnes sont inscrites et sans démarches additionnelles de leur part; et**
- **de déposer les autres demandes dans la banque de la DI (Arrima) et de les traiter selon les nouveaux critères, sans démarches additionnelles de leur part.**

⁴ C'est le cas notamment en Australie depuis plusieurs années. Voir ref : **OCDE** (nov. 2018) : *Recruiting Immigrant Workers: Australia 2018*, @ https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-australia-2018_9789264288287-en#page130

Soulignons qu'en vertu de l'article 50 de la *Loi sur l'immigration* le ministre est habilité à prendre une décision sur l'ordre de priorité de traitement :

« Une ... décision peut notamment porter sur le nombre maximum de demandes que le ministre entend recevoir, la période de réception des demandes, les conditions et modalités de la suspension de leur réception, l'ordre de priorité de traitement et la disposition des demandes dont l'examen n'est pas commencé. » (*emphase ajoutée*)

La connaissance du français

La FCCQ se réjouit que le projet de loi mette l'accent sur l'apprentissage du français après l'admission au Québec, ce qui constitue une approche qui permet de répondre plus adéquatement aux besoins du marché du travail. La méconnaissance initiale du français ne devrait pas empêcher l'immigration de personnes dont les compétences sont recherchées et dont le Québec manque. De telles situations vont se multiplier avec le resserrement du marché du travail. Il faut adapter l'approche à cette réalité.

Le Québec a de plus en plus de difficulté à attirer des immigrants francophones. Alors que le nombre de personnes immigrantes déclarant connaître le français était de plus de 35 000 en 2010, il est évalué à un peu plus de 20 000 en 2018. La proportion de personnes immigrantes déclarant connaître le français, qui a atteint 65 % en 2010, « devrait se situer autour de 42 % » en 2018 selon ce que le MIDI indique dans son nouveau plan annuel d'immigration.

Le recul du nombre de personnes immigrantes déclarant connaître le français s'effectue à partir de 2013 et coïncide avec des changements importants apportés à la grille de sélection des travailleurs, soit le rehaussement des exigences en matière de connaissance du français.

Ce résultat n'est guère surprenant. Comme elle l'a souligné maintes reprises, la FCCQ considère que les exigences actuelles en matière de connaissance initiale du français éliminent des candidatures qui répondent aux besoins des entreprises.

La connaissance du français est un facteur clé de l'intégration économique

Les membres de la FCCQ, comme employeurs, sont formels : la connaissance du français est un facteur clé de l'intégration économique des personnes immigrantes, en particulier en région.

La problématique de la méconnaissance de la langue de la société d'accueil n'est pas unique au Québec. Tous les pays d'accueil doivent dorénavant accueillir et intégrer des personnes qui ne connaissent pas ou connaissent peu la langue. Et ce n'est pas différent dans le reste du Canada même s'il est vrai que la situation minoritaire du français en Amérique du Nord constitue un cas unique en soi.

En outre, il faut distinguer entre l'immigration économique, pour laquelle la sélection peut se faire en fonction des besoins du marché du travail, et l'immigration humanitaire. Or, la

sélection économique selon les besoins du marché du travail est celle qui permet, actuellement, d'atteindre le plus haut taux d'apprentissage du français.

La francisation, l'intégration et l'engagement des employeurs

Recruter et retenir la main-d'œuvre est déjà une tâche colossale en soi, dans les conditions actuelles du marché du travail, notamment en région où sévissent les pénuries les plus sévères. Il ne faudrait pas que le législateur alourdisse cette tâche et s'immisce dans les relations entre l'employeur et le ressortissant étranger qu'il a recruté. Les employeurs qui recrutent des ressortissants étrangers investissent temps et argent. Ils tiennent à retenir ces personnes tout comme à leurs autres employés parmi leurs effectifs.

Le recrutement et la rétention sont des défis courants en gestion du personnel. Pour ce faire, les employeurs favorisent par toutes sortes de moyens l'intégration des nouveaux arrivants dans leur milieu de vie. Pour la FCCQ, l'encadrement réglementaire des employeurs à cet égard serait contre-productif, car il ne pourrait qu'accroître les coûts du recrutement de ressortissants étrangers.

C'est en ces termes que le gouvernement pourra compter sur l'engagement des employeurs (art. 14). Ce n'est pas la réglementation qui intègre. Ce sont les acteurs locaux et, en ce qui a trait au marché du travail, au premier chef, ce sont les entreprises qui le font en réalisant leurs propres missions.

Recommandation 6 : Ne pas imposer aux employeurs des obligations réglementaires relatives aux démarches personnelles de francisation et d'intégration de leurs employés

Les programmes de francisation et d'intégration

Aux yeux de la FCCQ, le rapport de la vérificatrice générale du Québec déposé en novembre 2017 soulevait des points fort inquiétants dont, notamment, la faible participation à des cours de français des personnes immigrantes qui ne connaissent pas le français, leur peu d'efficacité, l'absence d'évaluation des services d'intégration et le manque de coordination de la prestation de services.

La FCCQ considère qu'il est primordial d'améliorer l'efficacité des programmes de francisation et d'intégration, notamment en apportant les améliorations demandées par la Vérificatrice générale. Des redressements sont indispensables et les renforcements inscrits dans le projet de loi aux articles 3, 4 et 5, dont l'instauration des parcours personnalisés, nous apparaissent opportuns et doivent être effectués.

Embaucher un ressortissant étranger

Certaines dispositions du projet de loi visent les conditions que doit respecter un employeur qui souhaite embaucher un ressortissant étranger, notamment l'article 8 et l'article 10.

À cet égard, la FCCQ est d'avis :

- que les conditions s'appliquant au recrutement direct par les employeurs devront être **souples**, car il serait contre-productif que l'immigration devienne une source de main-d'œuvre trop onéreuse, à cause d'un fardeau administratif indûment lourd, de délais de traitement trop long ou des droits élevés qui pourraient être imposés;
- que les démarches relatives aux **études d'impacts sur le marché du travail** soient rationalisées en réduisant les exigences pour les demandeurs, en abaissant les frais par demande, en utilisant les outils modernes de télécommunication et en mettant fin à l'enchevêtrement de responsabilités entre les deux gouvernements. Le processus devrait être simplifié et son résultat rendu plus prévisible pour les professions en demande;
- que la sélection des candidats inscrits à la banque de DI (Arrima) disposant d'une offre d'emploi validée soit **effectuée en continu**, afin d'éviter de rendre caduques les offres d'emploi et d'en faire un outil de recrutement efficace.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) est un programme fédéral mis en œuvre conjointement avec le gouvernement du Québec. Ses critères et ses modalités d'application sont déterminés par le gouvernement du Canada. Ainsi, pour la FCCQ, tout article concernant les travailleurs étrangers temporaires ne pourrait vraisemblablement pas être mis en application sans l'accord de ce dernier.

La réduction des seuils d'immigration permanente exerce une pression qui dicte de recourir plus facilement à l'immigration temporaire. Les alinéas 4 et 5 de l'article 3 du projet de loi habilite le ministre à sélectionner des ressortissants étrangers à titre temporaire. De toute évidence, le PTET ne peut répondre adéquatement aux besoins à court terme des employeurs.

Les dispositions du PTET mises en place en juin 2014 et qui s'appliquent maintenant au Québec visent à favoriser l'embauche de Canadiens en rendant plus difficile le recours à des travailleurs étrangers temporaires. Elles augmentent les coûts pour l'analyse d'un dossier, rendent les études d'impact sur le marché du travail plus lourdes et contraignantes et obligent les employeurs à élaborer des plans de transition pour des professions et métiers en pénurie chronique.

Des contrôles continus sont exercés pour s'assurer que le nombre de travailleurs ne dépasse pas le seuil permis. Ces contrôles ont été renforcés suite aux observations du Vérificateur général du Canada sur la mauvaise gestion du Programme. Ce sont là des mesures qui relèvent tout simplement d'une logique bureaucratique tatillonne et qui constituent un frein à la croissance économique et à l'emploi. On doit lutter contre cette logique. Pas la mettre de l'avant.

On peut d'emblée affirmer que les modifications ont atteint leur objectif. Le nombre de travailleurs étrangers temporaires (TET) acceptés en vertu du Programme (hors agriculture et aides familiaux) a diminué drastiquement, passant, pour l'ensemble du Canada, de 80 335 en 2013 à 28 695 en 2017, une diminution de 51 640 postes, soit de près de 65 %.

Les travailleurs étrangers peuvent combler des pénuries de main-d'œuvre. Force est de constater que le PTET n'a cependant pas évolué dans le même sens que les besoins des employeurs et que des assouplissements majeurs s'imposent, pour que celui-ci joue un rôle significatif dans la réponse aux besoins de main-d'œuvre à court terme des entreprises.

La FCCQ considère que la réponse aux besoins de main-d'œuvre des entreprises à moyen et long terme relève de l'immigration permanente et qu'un nouveau programme TET est un complément, non pas un substitut à une immigration permanente mieux arrimée aux besoins des entreprises. Ainsi, un PTET révisé ne dispense en aucun temps de la nécessité de revoir la situation quant aux seuils d'immigration et à la sélection ainsi qu'aux délais très longs d'analyse des demandes.

Conclusion

En résumé, le projet de loi :

- permet d'obtenir davantage d'information sur le profil et le parcours des immigrants. La FCCQ considère qu'il est primordial d'améliorer l'efficacité des programmes de francisation et d'intégration, notamment en apportant les améliorations demandées par la Vérificatrice générale. Des redressements sont indispensables et les renforcements inscrits dans le projet de loi, dont l'instauration des parcours personnalisés, nous apparaissent opportuns. Elle tient à souligner que la tâche reste cependant à faire.
- introduit la possibilité d'imposer des conditions à la résidence permanente, mais la portée de dispositions clés du projet de loi est plus vaste encore. À cet égard, la FCCQ croit que des précisions ainsi que des balises sont nécessaires.
- annule les demandes au Programme régulier des travailleurs qualifiés reçues avant la mise en ligne d'Arrima. À cet égard, la FCCQ croit que le Québec devrait tirer avantage des candidats qui sont déjà en emploi au Québec et ceux dont le dossier est récent et se doter de priorités de traitement afin d'accroître la contribution de l'immigration au développement économique du Québec.

Nous en appelons au gouvernement à terminer le changement de paradigme en immigration, en modifiant en profondeur, dans les plus brefs délais, la grille de sélection du Programme régulier des travailleurs qualifiés.

Pour la FCCQ, la volonté d'impliquer davantage les entreprises dans la sélection des immigrants est une bonne nouvelle. L'obtention d'un bon emploi est le meilleur outil d'intégration et de rétention d'un immigrant. Mais nous ne souhaitons pas que les employeurs aient l'obligation de s'immiscer dans les démarches individuelles des immigrants, que ce soit dans leur apprentissage du français ou des valeurs québécoises.

Annexe - résumé des recommandations

Recommandation 1

Terminer le changement de paradigme en immigration, en modifiant en profondeur, dans les plus brefs délais la grille de sélection du programme régulier des travailleurs qualifiés.

Recommandation 2

Préciser dans la loi les conditions imposées au maintien de la résidence permanente.

Recommandation 3

Ne pas imposer aux employeurs de conditions à l'embauche d'un ressortissants étrangers l'obligeant à s'immiscer dans les démarches individuelles des personnes immigrantes dans l'application des articles 9 et 10 du projet de loi.

Recommandation 4

Ne pas restreindre le recrutement direct à certaines régions ni imposer de conditions différentes au maintien de la résidence permanente d'une région à l'autre.

Recommandation 5

Dans un souci d'équité et de simplicité, la FCCQ recommande :

- d'accorder un traitement hautement prioritaire, dès maintenant, aux personnes déjà en emploi, nonobstant le programme auquel ces personnes sont inscrites et sans démarches additionnelles de leur part; et
- de déposer les autres demandes dans la banque de la DI (Arrima) et de les traiter selon les nouveaux critères, sans démarches additionnelles de leur part.

Recommandation 6

Ne pas imposer aux employeurs des obligations réglementaires de s'immiscer dans les démarches personnelles de francisation et d'intégration