




fccq | Fédération des chambres
de commerce du Québec



Immigration : des objectifs ambitieux à la hauteur de nos moyens

Planification de l'immigration 2020-2022

19 juillet 2019

Table des matières

1.	Avant-propos	2
2.	Sommaire exécutif.....	3
3.	La planification en bref	5
4.	Se doter d'objectifs ambitieux, à la hauteur de nos besoins.....	5
5.	Une contribution indispensable	6
6.	Une opportunité à saisir.....	7
7.	Asseoir la révision annuelle sur des faits.....	7
8.	Accélérer le rythme du redressement du nombre de travailleurs qualifiés	8
9.	Mettre en place rapidement l'ensemble des mesures nécessaires	10
10.	Relever la cible de travailleurs qualifiés.....	11
11.	La connaissance du français est un facteur clé de l'intégration économique	13
12.	La grille est une boîte noire	13
13.	Soutenir la régionalisation devrait être une orientation à part entière.....	14
14.	Le programme d'immigration temporaire ne permet pas répondre aux besoins du marché du travail	15
15.	Le Programme de l'expérience québécoise (PEQ).....	16
16.	L'immigration humanitaire.....	16
17.	Conclusion.....	17
	Liste des recommandations de la FCCQ à l'égard de la <i>Planification de l'immigration 2020-2022</i>	18
	Aide-mémoire des orientations gouvernementales	20

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 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 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 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*.

Sommaire exécutif

La FCCQ tient d'abord à remercier le gouvernement pour la tenue des présentes audiences. Même si aucune obligation n'est prévue à cet effet dans la *Loi sur l'immigration au Québec*, une telle consultation publique nous apparaît souhaitable, sage et prudente en regard de la cohésion nécessaire des acteurs économiques, politiques et sociaux pour atteindre des objectifs ambitieux en matière d'immigration et pour qu'ainsi l'immigration soutienne davantage la prospérité du Québec. La FCCQ applaudit la volonté gouvernementale de faire en sorte que l'immigration contribue davantage à la vitalité économique du Québec et de toutes ses régions. Cela ne sera toutefois possible que dans la mesure où l'immigration répond aux besoins économiques et que les nouveaux arrivants seront prêts à participer rapidement et activement au marché du travail, là où sont les besoins.

La contribution de la population immigrante à la dynamique du marché du travail au Québec est indispensable. À titre d'exemple, si le bassin de main-d'œuvre de 25 à 54 ans a crû au Québec entre 2006 et 2018, soit depuis que les données existent, c'est grâce à la hausse de la population active chez les personnes immigrantes qui s'est chiffrée à 237 000 alors que celle-ci baissait de près de 200 000 chez les personnes nées au Canada.

L'apport de l'immigration est méconnu. Celle-ci a évidemment un impact sur le court et moyen terme, mais également à long terme, alors que les immigrants de deuxième génération ont une grande influence sur notre démographie et notre réalité économique. Parallèlement aux difficultés croissantes de recrutement auxquelles sont confrontées les entreprises québécoises, un nombre sans précédent de personnes, à travers le monde, souhaite acquérir des expériences de travail à l'étranger. Ce désir est manifeste dans la plate-forme Arrima où l'on compterait plus d'un quart de millions d'inscriptions depuis sa mise en ligne. Il y a là une opportunité évidente à saisir, alors que les besoins du Québec explosent.

La FCCQ voit d'un bon œil les révisions de la *Planification*. Toutefois, afin d'asseoir la révision pluriannuelle sur des faits, de favoriser une lecture commune de la situation, d'éviter les changements de cap abrupts et d'éclairer la décision, la FCCQ recommande de développer un *Tableau de bord de l'immigration* et de confier le mandat de son suivi à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), qui regroupe les parties prenantes à une intégration et une francisation réussie.

La FCCQ croit que les orientations générales de la *Planification* vont dans le bon sens, mais que certains aspects doivent être revus, notamment, le rythme du redressement du nombre de travailleurs qualifiés admis. De plus, la diminution du seuil d'immigration à 40 000 en 2019 amène la nécessité de rattraper l'afflux de travailleurs qualifiés de façon plus importante. Compte tenu du caractère d'urgence que vivent plusieurs entreprises par rapport aux pénuries de main-d'œuvre, notamment en région, la FCCQ considère qu'il est plus que temps d'agir alors que la planification propose d'y aller avec « précaution » et « une hausse graduelle » des niveaux. En somme, le gouvernement souhaite se « hâter lentement » alors, qu'à nos yeux, il faut « accélérer le rythme ».

Le nombre de travailleurs qualifiés admis est en baisse depuis 2012. Le Québec n'en a jamais reçu aussi peu depuis au moins 2006. Force est de constater que la politique d'immigration n'a pas suivi l'évolution du besoin économique et s'est plutôt inscrite dans le sens contraire, exacerbant les difficultés de recrutement des entreprises. Aux yeux de la FCCQ, il faut faire mieux et rapidement.

La FCCQ déplore les délais dans le déploiement des mesures et souhaite grandement que l'échéancier de janvier 2020 pour la mise en oeuvre d'Arrima et du recrutement direct soit respecté. La FCCQ accueille aussi, avec enthousiasme, le nouveau *Portail Employeurs* qui concrétise le virage vers un système d'immigration axé vers la demande de main-d'oeuvre des entreprises. Mais, pour que ces outils donnent leur plein rendement, les démarches à suivre devront être connues des entreprises, simples à utiliser, souples afin de s'ajuster aux réalités locales des marchés du travail et

peu coûteuses. À cet effet, une campagne de promotion et une aide technique apparaissent indispensables.

La FCCQ propose de rétablir, dès 2020, le niveau moyen des admissions de travailleurs qualifiés des 10 années précédant 2019, soit à près de 29 000 admissions, et de le faire évoluer selon la *Planification* par la suite. Le nombre total maximum d'admissions atteindrait à la fin de la période de planification, en 2022, près de 60 000, soit le seuil global que préconise la FCCQ. Comme elle l'a souligné à maintes reprises, la FCCQ considère que les exigences à l'égard de la connaissance initiale du français sont trop élevées et éliminent des candidatures qui répondent aux besoins des entreprises et recommande une révision à la baisse de celles-ci tout en accordant les investissements requis pour accompagner la francisation des travailleurs en emploi.

La grille de sélection est l'outil central du dispositif d'immigration actuel en ce qui a trait aux travailleurs qualifiés et il demeure urgent de revoir les critères qui président à la sélection des personnes immigrantes, car la déclaration d'intérêt, c'est-à-dire Arrima, ne dispense pas de tels critères. Mais on en sait peu sur les résultats qu'elle produit et sur sa capacité réelle à identifier les candidats répondant aux besoins du marché du travail. Bref, la grille apparaît comme une boîte noire. Ainsi, la FCCQ invite le ministre à revoir rapidement la grille de sélection et à mettre ensuite en place un panel d'experts indépendants afin d'analyser l'efficacité de la grille et faire des recommandations.

Une chose est certaine : le poids accordé au fait de détenir une offre d'emploi validée devra être prépondérant dans la nouvelle grille de manière à assurer qu'un employeur puisse effectivement recruter à partir du bassin des candidats inscrit à Arrima. À cet effet, la FCCQ recommande que les candidats recrutés dans une profession en déficit régional de main-d'oeuvre soient sélectionnés sans autres formalités et que ce diagnostic soit établi sur la base des prévisions sur un horizon de 10 ans produites par Emploi-Québec.

La FCCQ croit que l'orientation d'*appuyer les employeurs de toutes les régions du Québec* est insuffisante puisqu'il s'agit là d'un besoin criant laissé en plan par la priorisation d'une immigration fortement scolarisée et urbanisée. Pour la FCCQ, il serait souhaitable d'ajouter une orientation à la *Planification* de manière à s'assurer que les besoins des régions soient davantage considérés dans la sélection. La FCCQ considère que les programmes d'immigration permanents et temporaires sont complémentaires, les premiers visant des besoins structurels, tels ceux associés à l'évolution démographique tandis que les deuxièmes permettent de répondre à des besoins ponctuels, comme ceux associés aux emplois saisonniers.

En ce qui a trait au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), la FCCQ est d'avis que les démarches relatives aux études d'impacts sur le marché du travail devraient être 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 accéléré, et son résultat rendu plus prévisible pour les professions en demande. Nous demandons donc au gouvernement de continuer les négociations avec le fédéral afin d'atteindre ces objectifs.

Quant au Programme de l'expérience québécoise (PEQ), la FCCQ est d'avis qu'il est toujours pertinent et, qu'en ce qui a trait aux étudiants, qu'il devrait être rapidement ouvert aux diplômés de la formation professionnelle afin d'offrir une meilleure réponse aux situations de pénuries régionales de main-d'oeuvre. En conclusion, la FCCQ croit que les orientations générales de la *Planification* vont dans le bon sens, mais que certains aspects doivent être revus, notamment le rythme du redressement du nombre de travailleurs qualifiés admis. La FCCQ considère qu'il est plus que temps d'agir alors que la planification propose d'y aller avec précaution et une hausse graduelle des niveaux. Or, les niveaux mis de l'avant dans la *Planification* sont si faibles qu'ils contribueraient à accroître significativement le nombre de pénuries régionales de main-d'oeuvre. En somme, il faut « accélérer le rythme » et se doter d'objectifs ambitieux, à la hauteur de nos besoins.

La planification en bref

La FCCQ tient d'abord à remercier le gouvernement pour la tenue des présentes audiences. Même si aucune obligation n'est prévue à cet effet dans la Loi sur l'immigration au Québec, une telle consultation publique nous apparaît souhaitable, sage et prudente en regard de la cohésion nécessaire des acteurs économiques, politiques et sociaux pour atteindre des objectifs ambitieux en matière d'immigration, pour qu'ainsi l'immigration soutienne davantage la prospérité du Québec. Nous nous devons d'être audacieux. La FCCQ croit que la politique d'immigration peut fournir des outils indispensables pour permettre aux entreprises québécoises de tirer leur épingle du jeu dans la « guerre des talents » qui se livre l'échelle mondiale comme à l'intérieur même du Canada.

La Planification soumise à la consultation fait suite au Plan d'immigration annuel de 2019, dans lequel le gouvernement du Québec avait annoncé sa volonté d'admettre, temporairement, un nombre moindre de personnes immigrantes en abaissant les seuils de 20 %. Elle comprend plusieurs orientations et vise notamment à augmenter graduellement les niveaux d'immigration dans les prochaines années. Ce rehaussement progressif des seuils s'accompagnera de mesures destinées à mettre en oeuvre la Déclaration d'Intérêt (DI) à l'aide d'Arrima, à donner accès à la banque de candidats aux entreprises à l'aide du Portail Employeurs et à améliorer l'intégration et la francisation des personnes immigrantes.

Se doter d'objectifs ambitieux, à la hauteur de nos besoins

La FCCQ applaudit la volonté gouvernementale de faire en sorte que l'immigration contribue davantage à la vitalité économique du Québec et de toutes ses régions. Cela ne sera toutefois possible que dans la mesure où l'immigration répond aux besoins économiques et que les nouveaux arrivants seront prêts à participer rapidement et activement au marché du travail, là où sont les besoins. En somme, il faut axer davantage le système d'immigration sur les besoins de main-d'œuvre des entreprises à l'instar des meilleures pratiques internationales.

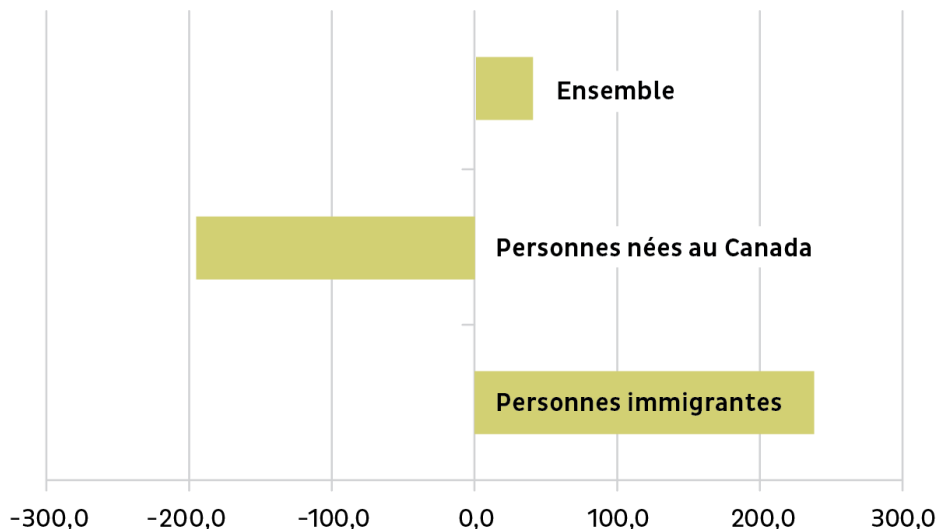
La FCCQ a accueilli positivement dès le départ, soit en 2016 lors du dépôt du projet de loi 77, *Loi sur l'immigration au Québec*, l'annonce du déploiement de la DI qui lève l'obligation de traiter toutes les demandes d'immigration selon l'ordre chronologique du dépôt. Mais nous avons aussi signalé qu'il était urgent de revoir les critères qui président à la sélection des personnes immigrantes, car la DI ne dispense pas de tels critères. Aussi, lors des consultations sur la *Planification* pour l'horizon 2017-2019, constatant la baisse importante du nombre de travailleurs qualifiés admis au Québec, la FCCQ avait souhaité un redressement rapide, car les premiers indices de pénuries de main-d'œuvre étaient déjà visibles. Mais loin de s'améliorer, la situation n'a fait que se détériorer, notamment avec la baisse des seuils d'immigration annoncés pour 2019. En outre, cette baisse accélère la diminution du poids démographique du Québec, alors que les seuils d'immigration sont à la hausse partout ailleurs au Canada.

Comme nous l'avons souligné lors des audiences sur le projet de loi 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 est plus que temps d'aller de l'avant afin de mieux répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs, particulièrement en région. La réforme de la *Loi sur l'immigration* est chose faite. Le déploiement d'Arrima et la mise en ligne prochaine du nouveau *Portail Employeurs* viendront bientôt. Les entreprises ont vécu d'espoir, mais ont également piaffé d'impatience. Il ne nous reste qu'à nous doter d'objectifs ambitieux, à la hauteur de nos besoins.

Une contribution indispensable

La contribution de la population immigrante à la dynamique du marché du travail au Québec est indispensable. À titre d'exemple, si le bassin de main-d'oeuvre de 25 à 54 ans a crû au Québec entre 2006 et 2018, soit depuis que les données existent, c'est grâce à la hausse de la population active chez les personnes immigrantes qui s'est chiffrée à 237 000 alors que celle-ci baissait de près de 200 000 chez les personnes nées au Canada (voir *Graphique 1*).

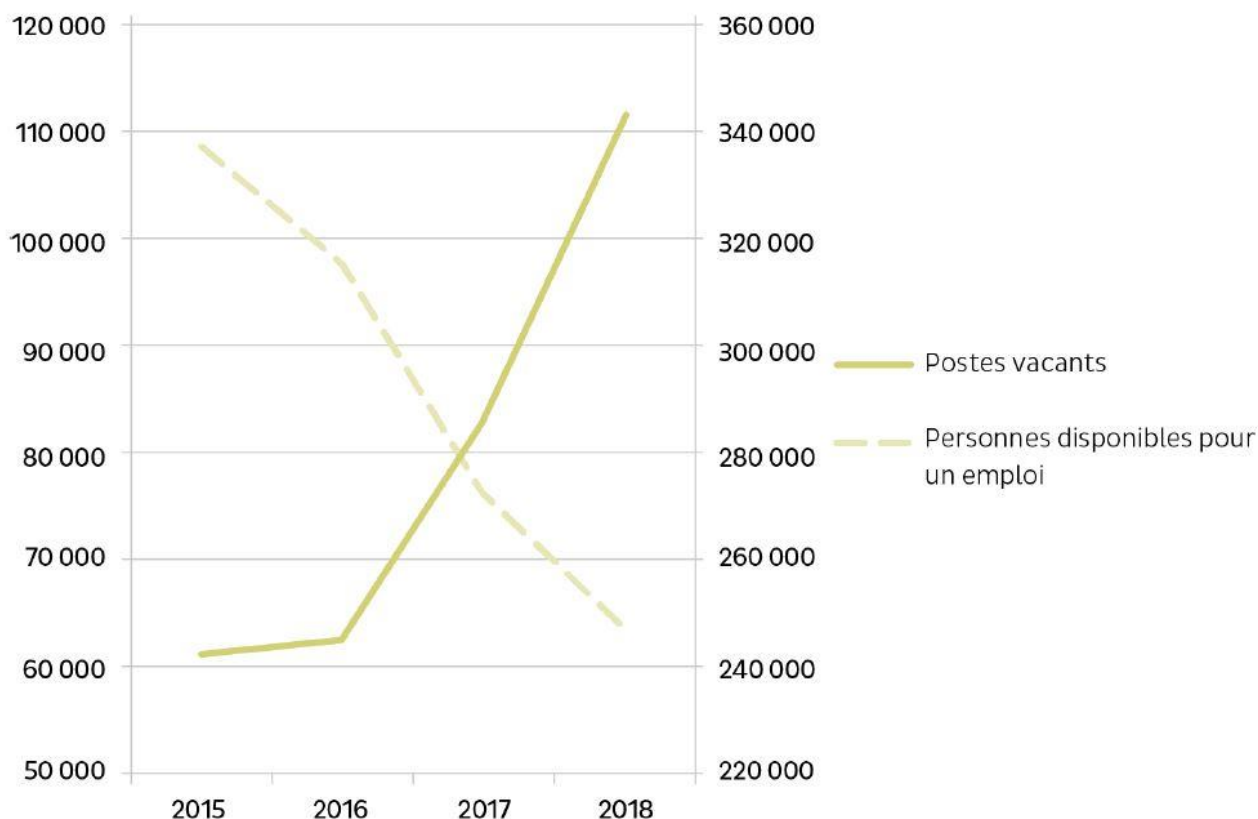
Variation de la population active de 25 à 54 ans Québec, 2006 à 2018



Graphique 1 - Source : Compilations spéciales de la FCCQ à partir des données de Statistique Canada.

La portée économique des décisions à prendre est donc indéniable. Les besoins de main-d'oeuvre des entreprises au Québec, notamment en région, atteignent des niveaux records. Le nombre de postes vacants avoisine les 120 000 au moment où le Québec n'a jamais compté aussi peu de personnes disponibles pour un emploi depuis 1976. Ces développements rendent le recrutement de plus en plus difficile et coûteux. Il s'agit d'un frein important à l'expansion des entreprises, à la croissance économique du Québec et à l'élévation des niveaux de vie. C'est pourquoi il nous est apparu souhaitable, voire indispensable, de nous prononcer sur les objectifs que compte se fixer le gouvernement en matière d'immigration (voir le *Graphique 2*). Un ralentissement démographique tel que celui annoncé aura inévitablement un impact sur notre qualité de vie.

Postes vacants et nombre de personnes disponibles pour un emploi Québec, 2015 à 2018



Graphique 2 - Source : Compilations spéciales de la FCCQ à partir des données de Statistique Canada.

Une opportunité à saisir

Parallèlement aux difficultés croissantes de recrutement auxquelles sont confrontées les entreprises québécoises, le nombre de migrants à l'échelle mondiale atteint près d'un quart de milliards de personnes en 2015 selon le dernier rapport des Nations Unies¹. Ainsi, un nombre sans précédent de personnes, à travers le monde, souhaite s'installer à l'étranger. Ce désir est manifeste dans la plateforme Arrima où l'on compterait plus d'un quart de millions d'inscriptions depuis sa mise en ligne. Il y a là une opportunité évidente à saisir alors que les besoins du Québec explosent.

Asseoir la révision annuelle sur des faits

Même si la *Planification pluriannuelle* fait l'objet d'une révision annuellement, elle a toute sa raison d'être. La FCCQ voit d'un bon oeil ces révisions annuelles pour autant qu'elles s'appuient sur une lecture objective des résultats et des besoins. À cette fin, la FCCQ préconise la mise au point d'un *Tableau de bord de l'immigration économique* afin de favoriser une lecture commune de la situation, d'éviter les changements de cap abrupts et d'éclairer la décision. Nous croyons que le mandat d'effectuer un suivi annuel de ce *Tableau de bord* pourrait avantageusement être confié à la

¹ Voir **International Organization for Migration** (2018) : *InfoSheet No 2 Migration and Migrants: A Global Overview*

Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) dont la FCCQ est un membre actif, car elle regroupe les parties prenantes à une intégration et une francisation réussie.

Ce *Tableau de bord* devrait rassembler les données de base pour une prise de décision éclairée. Cela inclut : un portrait comparatif de l'évolution de l'immigration au Québec et ailleurs, au Canada et dans les principaux pays d'immigration concurrents. Il devrait aussi comprendre des données à jour sur l'établissement des personnes récemment admises et leur intégration, pour l'ensemble du Québec et ses régions. En outre, les Conseils régionaux des partenaires du marché du travail devraient être mis à contribution, car il s'agit d'un enjeu et d'un levier important pour le développement régional.

Recommandation 1 : baser la décision quant aux seuils d'immigration sur des données économiques et sociales objectives qui démontreront inévitablement l'importance d'augmenter substantiellement l'immigration.

Accélérer le rythme du redressement du nombre de travailleurs qualifiés

La FCCQ accueille positivement les orientations gouvernementales sur la *Planification* de l'immigration pour 2020-2022. La FCCQ croit que les orientations générales de la *Planification* vont dans le bon sens, mais que certains aspects doivent être revus, notamment, le rythme du redressement du nombre de travailleurs qualifiés admis. Compte tenu du caractère d'urgence que vivent plusieurs entreprises par rapport aux pénuries de main-d'œuvre, notamment en région, la FCCQ considère qu'il est plus que temps d'agir alors que la planification propose d'y aller avec «précaution» et «une hausse graduelle» des niveaux. En somme, le gouvernement souhaite se hâter «lentement» alors, qu'à nos yeux, il faut «accélérer le rythme».

Depuis plusieurs années, la FCCQ plaide pour que la contribution de l'immigration économique à la croissance du Québec soit accrue en haussant les seuils, dont le nombre de travailleurs qualifiés.² La FCCQ plaide également pour une meilleure adéquation avec les besoins de main-d'oeuvre des entreprises, car 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.³

À l'occasion des audiences sur la planification de l'immigration pour la période 2017-2019, la FCCQ avait souligné que le redressement des admissions de travailleurs qualifiés apparaissait « timide » et qu'il devait « être accentué dès la mise en œuvre du recrutement direct, afin que la composition planifiée de l'immigration prenne davantage en considération la réponse aux besoins des entreprises »⁴. Or, la situation s'est révélée pire encore puisque les admissions n'ont pas atteint les seuils minimums prévus pour 2017 et 2018, avant même la baisse décrétée pour 2019.

² Voir **FCCQ** (février 2019) : *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 et **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.

³ « 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

⁴ **FCCQ** (août 2016) : *La Planification de l'immigration au Québec pour la période 2017-2019*, p. 11-2

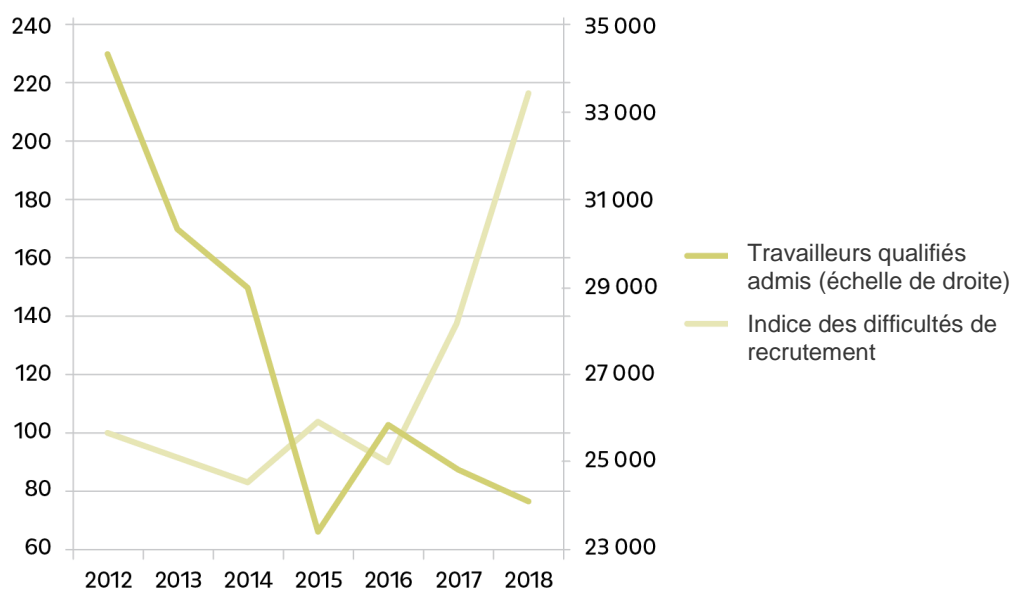
La Planification et les résultats pour les travailleurs qualifiés

	Résultats	Minimum	Maximum
2017	24 843	29 900	32 200
2018	24 127	30 300	32 600
2019	- . -	18 000	20 100

Tableau 1 - Source : Compilations spéciales de la FCCQ à partir des données du MIDI.

Le nombre de travailleurs qualifiés admis est en baisse depuis 2012. Le Québec n'en a jamais reçu aussi peu depuis au moins 2006. Force est de constater que la politique d'immigration n'a pas suivi l'évolution du besoin économique et s'est plutôt inscrite dans le sens contraire, exacerbant les difficultés de recrutement des entreprises. Aux yeux de la FCCQ, on doit faire mieux et agir rapidement en facilitant l'arrimage des candidats à l'immigration et les entreprises en recherche de main-d'œuvre tout en diminuant de façon importante les délais de traitement des demandes. La diminution du seuil d'immigration à 40 000 en 2019 amène la nécessité de rattraper l'afflux de travailleurs qualifiés de façon plus importante (voir *Graphique 3*).

Personnes immigrantes de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés admises au Québec vs les difficultés de recrutement⁵



Graphique 3 - Source : Compilations spéciales de la FCCQ à partir des *Portraits statistiques de l'immigration permanente au Québec du MIDI* et du *Cahier de consultation - planification pluriannuelle de l'immigration 2020-2022* et des données de Statistique Canada.

⁵ L'Indice des difficultés de recrutement est défini comme étant le ratio du nombre de postes vacants sur le nombre de personnes disponibles pour un emploi (chômeurs) selon l'*Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* de Statistique Canada, moyennes annuelles, normalisées à 100 pour l'année 2012.

Mettre en place rapidement l'ensemble des mesures nécessaires

La FCCQ se réjouit de la mise en oeuvre de la déclaration d'intérêt (DI) et du fait que le bassin des candidats sera ouvert aux employeurs, afin de répondre aux besoins grandissants de main-d'œuvre laissés en plan. Il est en effet 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, car il s'agit là de mesures-clés pour accroître la contribution de l'immigration à la croissance économique et sociale du Québec.

Comme nous l'avons déjà souligné, le système de DI du Canada, nommé *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.⁶ Les dossiers des personnes qui ont signalé leur intérêt dans Arrima à l'été 2018 seront donc soumis au gouvernement du Canada avec un délai additionnel de près de 18 mois, si rien n'est changé. Ces personnes seront ainsi admises en 2021, soit six ans après le lancement de l'*Entrée express*. Il ne faudrait pas que l'autonomie du Québec implique une efficacité moins grande et un délai plus grand, au détriment de notre capacité d'accueil.

La FCCQ déplore ce délai et souhaite grandement que l'échéancier de janvier 2020 pour la mise en oeuvre d'Arrima et du recrutement direct soit respecté.

La FCCQ accueille aussi, avec enthousiasme, le nouveau *Portail Employeurs* qui concrétise le virage vers un système d'immigration axé vers la demande de main-d'oeuvre des entreprises. Les employeurs qui recrutent des ressortissants étrangers investissent temps et argent. 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. Les employeurs tiennent à retenir ces personnes tout comme leurs autres employés parmi leurs effectifs. Mais ils demeurent les mieux placés pour évaluer les candidats.

Évidemment, pour que ces outils donnent leur plein rendement, les démarches à suivre devront être connues des entreprises, simples à utiliser, ajustables aux réalités locales des marchés du travail et peu coûteuses. À cet effet, une campagne de promotion et une aide technique apparaissent indispensables.

Recommandation 2 : compléter le changement de paradigme en immigration en s'assurant du respect de l'échéancier annoncé pour la mise en place du Portail Employeurs.

Recommandation 3 : afin de faire des nouvelles plates-formes des outils efficaces, la FCCQ recommande :

- 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 longs ou des droits élevés qui pourraient être imposés;

⁶ 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>

- que l'accompagnement prévu soit offert lorsque l'aide technique est requise et que les employeurs aient accès de manière autonome au bassin de candidats;
- 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
- qu'une stratégie de promotion soit développée afin de bien faire connaître les outils aux employeurs.

Relever la cible de travailleurs qualifiés

La FCCQ croit que la *Planification* devrait davantage tenir compte de l'explosion des besoins de main-d'oeuvre des entreprises laquelle soutient une capacité croissante d'intégration du marché du travail. Le Québec profiterait ainsi pleinement de l'effet d'attraction qu'il exerce, pour réduire l'écart de croissance du bassin de main-d'oeuvre qui nous sépare de l'Ontario. Ainsi, nous proposons de rétablir, dès 2020, le niveau moyen des admissions de travailleurs qualifiés des 10 années précédant 2019, soit à près de 29 000 admissions, et de le faire évoluer selon la *Planification* par la suite (voir *Graphique 4*).

Personnes immigrantes de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés admises au Québec de 2006-2022 et recommandation de la FCCQ



Graphique 4 - Source : Compilations spéciales de la FCCQ à partir des *Portraits statistiques de l'immigration permanente au Québec du MIDI* et du *Cahier de consultation - planification pluriannuelle de l'immigration 2020-2022*.

Le nombre total maximum d'admissions atteindrait, à la fin de la période de planification, en 2022, près de 60 000, en tenant constants les niveaux planifiés pour les autres catégories d'immigration, soit le seuil d'immigration permettant d'éviter une baisse de la population de 20-64 ans en deçà du niveau de 2011. Il s'agit aussi du seuil global que préconise la FCCQ.⁷

Par comparaison, pour maintenir son poids démographique dans l'ensemble du Canada, le Québec aurait dû admettre environ 69 000 immigrants à partir de 2018 alors qu'il en a admis 52 400 et qu'il prévoit en admettre environ 40 000 en 2019 (voir *Tableau 2*). Du même souffle, le reste du Canada a annoncé son intention d'augmenter considérablement ses seuils d'immigration, décuplant l'impact de la décision du Québec sur son poids démographique.

Maintenir le poids démographique du Québec dans l'ensemble du Canada

2018			
	Québec	Canada	%
Population (M de personnes)	8,3	37,1	22,5
Immigration (nbre de personnes)	52 400	321 065	16,3
Maintien du poids démographique	68 596	337 261	22,5

Tableau 2 - Source : Compilations spéciales de la FCCQ à partir des données du MIDI et de Statistique Canada.

Selon le scénario proposé par la FCCQ, le nombre de travailleurs qualifiés admis en 2020 représenterait environ 10% des postes vacants si l'on tient compte du fait que leurs dépendants, qui sont dénombrés dans la même catégorie que le demandeur principal, ne sont pas recrutés.

À titre comparatif, rappelons qu'Emploi-Québec évalue l'apport de la main-d'oeuvre immigrante à 22% du besoin global de main-d'oeuvre sur un horizon de 10 ans. Malgré cet important apport, Emploi-Québec prévoit plus de 500 pénuries de main-d'oeuvre en région sur le même horizon. En d'autres termes, force est d'admettre que les niveaux mis de l'avant dans la *Planification* sont si faibles qu'ils contribueraient à accroître significativement le nombre de pénuries régionales de main-d'oeuvre.

Recommandation 4 : afin de tenir compte des besoins grandissants de main-d'oeuvre et de la capacité d'intégration croissante du marché du travail, rétablir, dès 2020, le niveau moyen des admissions de travailleurs qualifiés des 10 années précédant 2019 et le faire évoluer selon la planification par la suite.

Outre qu'une question de nombre, il y a également une question de qualifications des candidats à l'immigration. Depuis de nombreuses années, le Québec a favorisé l'accueil d'immigrants très qualifiés. Alors que se profile un marché du travail nécessitant une main-d'oeuvre ayant des qualifications professionnelles et techniques et si le gouvernement décide d'ouvrir davantage ses critères à l'admission de tels profils, il faudra inévitablement faire la promotion de ce changement de cap dans nos bassins d'immigrations. Même si les employeurs ont accès aux profils de plus de 100 000 candidats à l'immigration, si ces derniers ne correspondent pas à leurs besoins, les changements auront été faits en vain. Il faut donc nous assurer qu'une stratégie de promotion efficace soit mise en place à l'international.

⁷ voir FCCQ (2018) : Accélérer le rythme : six clés pour une richesse durable

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

Les membres de la FCCQ, en tant qu'employeurs, sont formels et unanimes : la connaissance du français est un facteur clé de l'intégration économique des personnes immigrantes, en particulier en région. Mais ils considèrent que l'apprentissage du français peut se faire après l'admission au Québec et que cela requiert des partenaires locaux.

Le rehaussement des exigences en matière de connaissance initiale du français en 2013 s'est avéré contre-productif. Comme elle l'a souligné à maintes reprises, la FCCQ considère que les exigences actuelles ont éliminé des candidatures qui répondent aux besoins des entreprises et recommande une révision à la baisse des exigences à l'égard de la connaissance initiale du français parallèlement à un investissement massif en francisation.

Recommandation 5 : une révision à la baisse des exigences à l'égard de la connaissance initiale du français, afin de ne pas éliminer des candidatures qui répondent aux besoins des entreprises.

La grille de sélection est une boîte noire

La grille de sélection est l'outil central du dispositif d'immigration actuel en ce qui a trait aux travailleurs qualifiés. Cependant, on en sait peu sur les résultats qu'elle produit et sur sa capacité réelle à identifier les candidats répondant aux besoins du marché du travail. Elle a d'ailleurs fait l'objet de commentaires critiques de la part du vérificateur général, il y a quelques années⁸, qui notait la faible proportion des candidats ayant une formation en demande parmi les personnes sélectionnées (moins de 10 %). Tout porte à croire que la grille priorise indûment les candidats fortement scolarisés et urbanisés. Dernièrement, la CPMT était informée que la grille arrivait mal à mettre en évidence les titulaires d'une formation professionnelle et technique, alors que les besoins sont criants pour cette main-d'oeuvre. En outre, on ne sait toujours pas quel pourcentage des personnes sélectionnées ont en main une offre d'emploi validée, mais on soupçonne que cette proportion est très faible. En somme, vue de l'extérieur, c'est plutôt une boîte noire.

La FCCQ invite le ministre à confier à un comité consultatif indépendant le mandat d'analyser l'efficacité de la grille et de faire des recommandations. Les résultats de l'analyse devraient notamment porter sur les profils mis en valeur. Le rapport devrait aussi être rendu public et faire l'objet d'une consultation.

Recommandation 6 : la FCCQ invite le ministre à revoir rapidement la grille de sélection et à mettre ensuite en place un comité consultatif indépendant afin d'analyser l'efficacité de la grille et faire des recommandations.

Une chose est certaine : le poids accordé au fait de détenir une offre d'emploi validée devra être prépondérant dans la nouvelle grille, de manière à assurer qu'un employeur puisse effectivement recruter à partir du bassin des candidats inscrits à Arrima. Aussi, le ministre voudra certainement s'assurer que les personnes recrutées par un employeur auront l'employabilité qui leur permettra de s'intégrer durablement au marché du travail et qu'il ne s'agit pas d'un besoin spécifique à un employeur en particulier.

⁸ Rapport du Vérificateur général du Québec 2010-2011 Tome 1

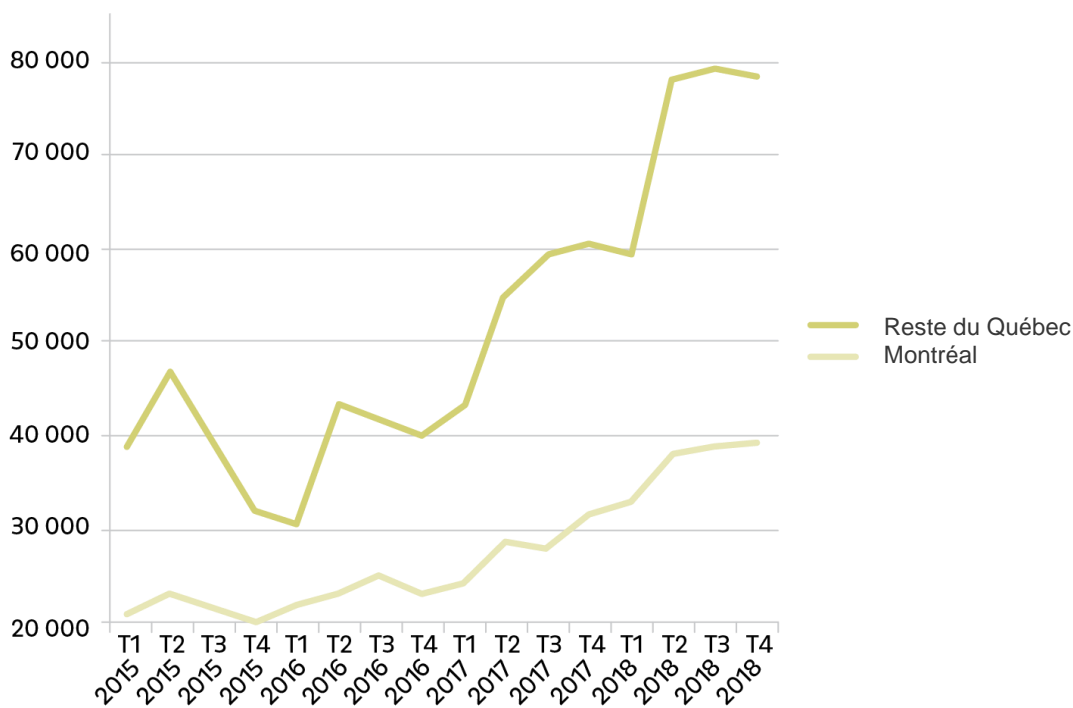
À cet effet, la FCCQ recommande que les candidats recrutés dans une profession en déficit régional de main-d'oeuvre soient sélectionnés sans autres formalités et que ce diagnostic soit établi sur la base des prévisions sur un horizon de 10 ans produites par Emploi-Québec. On compte plus de 500 pénuries régionales de main-d'oeuvre dans la dernière mise à jour de cette publication. Ce sont là les meilleurs diagnostics disponibles sur les besoins de main-d'oeuvre au Québec. Il est d'ailleurs surprenant que la grille n'en fasse pas meilleur usage alors qu'on encourage l'ensemble des acteurs du marché du travail et de l'éducation à s'en servir pour faire des choix de carrière éclairés. La question se pose : pourquoi pas en immigration?

Recommandation 7 : afin de s'assurer que les personnes recrutées par un employeur auront l'employabilité qui leur permettra de s'intégrer durablement au marché du travail, la FCCQ recommande que les candidats recrutés dans une profession en déficit régional de main-d'oeuvre soient sélectionnés sans autres formalités et que ce diagnostic soit établi sur la base des prévisions sur un horizon de 10 ans produites par Emploi-Québec.

Soutenir la régionalisation devrait être une orientation à part entière

Accueillir davantage de travailleurs qualifiés peut contribuer à atténuer la baisse de la population active, notamment dans les régions. Encore faut-il que les immigrants s'y installent en s'établissant là où sont les besoins. Or, selon les données du MIDI, près des trois quarts des travailleurs qualifiés s'établissent dans la région métropolitaine de Montréal alors que les régions accaparent largement les besoins de main-d'oeuvre non comblés. En témoigne, le fait que le nombre de postes vacants s'y est accru plus rapidement qu'à Montréal (voir *Graphique 5*).

Nombre de postes vacants, Montréal et reste du Québec
Premier trimestre de 2015 au quatrième trimestre de 2018



Graphique 5 - Source : Compilations spéciales de la FCCQ à partir des données de Statistique Canada.

En outre, sur un horizon de dix ans, selon Emploi-Québec, on compte 13 professions en pénurie régionale de main-d'oeuvre sur l'Île de Montréal contre près de 500 dans les autres régions.

La FCCQ croit que l'orientation d'« appuyer les employeurs de toutes les régions du Québec » est insuffisante puisqu'il s'agit là d'un besoin criant laissé en plan par la priorisation d'une immigration fortement scolarisée et urbanisée. Pour la FCCQ, il serait souhaitable d'ajouter une orientation à la *Planification*, de manière à s'assurer que les besoins des régions soient davantage considérés dans la sélection. Il ne faut évidemment pas négliger pour autant les besoins de la région de Montréal. À cet égard, la FCCQ considère que le recrutement direct est un élément essentiel de la solution, car il permet de prioriser la sélection de candidats recrutés par des employeurs en région. Encore faut-il que les ajustements à venir à la grille de sélection le permettent.

Recommandation 8 : la FCCQ croit qu'une orientation à la planification devrait être ajoutée de manière à s'assurer que les besoins des régions soient davantage considérés dans la sélection.

Le programme d'immigration temporaire ne permet pas de répondre aux besoins du marché du travail

La FCCQ considère que les programmes d'immigration permanents et temporaires sont complémentaires, les premiers visant des besoins structurels, tels ceux associés à l'évolution démographique, tandis que les deuxièmes permettent de répondre à des besoins ponctuels, comme ceux associés aux emplois saisonniers.

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, toute orientation concernant les travailleurs étrangers temporaires ne pourrait vraisemblablement pas être mise en application sans l'accord de ce dernier.

La FCCQ réclame depuis longtemps une révision majeure du PTET. Les dispositions du PTET mises en place en juin 2014 et qui s'appliquent au Québec visent à favoriser l'embauche de Canadiens en rendant plus difficile le recours à des travailleurs étrangers temporaires. 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 pour l'ensemble du Canada comme pour le Québec.

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.

Recommandation 9 : la FCCQ est d'avis que les démarches relatives aux études d'impacts sur le marché du travail devraient être 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 accéléré, et son résultat rendu plus prévisible pour les professions en demande.

En ce qui a trait à l'aspect administratif du PTET, la FCCQ est d'avis que les démarches relatives aux études d'impacts sur le marché du travail devraient être 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 accéléré, et son résultat rendu plus prévisible pour les professions en demande. Nous demandons donc au gouvernement de continuer les négociations avec le fédéral afin d'atteindre ces objectifs

Le programme de l'expérience québécoise (PEQ)

Les critères pour l'étude des dossiers des travailleurs temporaires dans le cadre du *Programme de l'expérience québécoise* (PEQ) sont également problématiques. Les décisions d'autorisation de séjour demeurent tributaires des critères du PTET, même si le gouvernement du Québec a son mot à dire. Donc, l'admissibilité en fonction des besoins est aussi restrictive pour le PEQ que pour le PTET.

En ce qui a trait aux étudiants, la FCCQ croit que le PEQ devrait être rapidement ouvert aux diplômés de la formation professionnelle, afin d'offrir une meilleure réponse aux situations de pénuries régionales de main-d'oeuvre.

Le PEQ est programme utile et pertinent. Le potentiel élevé d'intégration des étudiants étrangers en font des candidats de choix à l'immigration permanente pour le Québec. Il faut en intéresser davantage, notamment dans les domaines en pénurie régionale de main-d'oeuvre. La FCCQ peut offrir un soutien intéressant à cet égard, car de nombreux employeurs qui ont des besoins de main-d'oeuvre sont prêts à participer à la promotion du Québec auprès de ces étudiants.

De plus, il serait très pertinent pour le Québec d'obtenir du fédéral la mise en place d'un programme pilote similaire à celui pour le Canada-Atlantique. Ce programme permet d'allier les forces du PTET (arrimage employeur/immigrant, délais de traitement) aux forces du PEQ (vise la résidence permanente, critères de sélections)

Recommandation 10 : la FCCQ est d'avis que

- le PEQ est toujours pertinent;
- qu'il devrait être élargi de façon à mieux couvrir l'ensemble des pénuries régionales de main-d'oeuvre;
- qu'une évaluation du Programme soit initiée en tenant compte des nouveaux outils et que les résultats soient incorporés à la prochaine Planification;
- un programme pilote similaire à celui pour le Canada-Atlantique doit être mis en place au Québec.

L'immigration humanitaire

Nous n'avons pas abordé l'immigration humanitaire. Cela ne veut pas dire que les questions relatives à l'immigration humanitaire, dans son sens large qui comprend aussi le regroupement familial, ne sont pas importantes à nos yeux. La FCCQ croit plutôt que ces questions sont complémentaires et qu'on oppose trop souvent ces deux dimensions de la politique d'immigration.

Dans les faits, une immigration économique qui répond aux besoins de main-d'oeuvre des entreprises accroît la croissance économique et sociale du Québec et améliore sa capacité d'accueil. De plus, une immigration humanitaire forte a également sa place dans notre économie. Nous négligeons

souvent l'apport important qu'ont notamment les immigrants de deuxième génération, qui sont comptés notamment dans les statistiques de démographie naturelle.

Conclusion

La FCCQ croit que les orientations générales de la *Planification* vont dans le bon sens, mais que certains aspects doivent être revus, notamment le rythme du redressement du nombre de travailleurs qualifiés admis. La FCCQ considère qu'il est plus que temps d'agir alors que la planification propose d'y aller avec précaution et une hausse graduelle des niveaux. Or, les niveaux mis de l'avant dans la *Planification* sont si faibles qu'ils contribueraient à accroître significativement le nombre de pénuries régionales de main-d'œuvre. En somme, le gouvernement souhaite se « hâter lentement » alors, qu'à nos yeux, il faut « accélérer le rythme ».

La réforme de la *Loi sur l'immigration*, le déploiement d'Arrima et la mise en service du nouveau *Portail Employeurs* sont choses faites ou le seront sous peu. Nous devons nous doter d'objectifs ambitieux, à la hauteur de nos besoins.

Liste des recommandations de la FCCQ à l'égard de la PLANIFICATION DE L'IMMIGRATION 2020-2022

Recommandation 1 : baser la décision quant aux seuils d'immigration sur des données économiques et sociales objectives qui démontreront inévitablement l'importance d'augmenter substantiellement l'immigration.

Recommandation 2 : compléter le changement de paradigme en immigration en s'assurant du respect de l'échéancier annoncé.

Recommandation 3 : afin de faire des nouvelles plates-formes des outils efficaces, la FCCQ recommande

- 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 longs ou des droits élevés qui pourraient être imposés;
- que l'accompagnement prévu soit offert lorsque l'aide technique est requise et que les employeurs aient accès de manière autonome au bassin de candidats;
- 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
- qu'une stratégie de promotion soit développée afin de bien faire connaître les outils aux employeurs.

Recommandation 4 : afin de tenir compte des besoins grandissants de main-d'oeuvre et de la capacité d'intégration croissante du marché du travail, rétablir, dès 2020, le niveau moyen des admissions de travailleurs qualifiés des 10 années précédant 2019 et le faire évoluer selon la planification par la suite.

Recommandation 5 : une révision à la baisse des exigences à l'égard de la connaissance initiale du français afin de ne pas éliminer des candidatures qui répondent aux besoins des entreprises.

Recommandation 6 : revoir rapidement la grille de sélection et à mettre ensuite en place un comité consultatif indépendant afin d'analyser l'efficacité de la grille et faire des recommandations.

Recommandation 7 : afin de s'assurer que les personnes recrutées par un employeur auront l'employabilité qui leur permettra de s'intégrer durablement au marché du travail, la FCCQ recommande que les candidats recrutés dans une profession en déficit régional de main-d'oeuvre soient sélectionnés sans autres formalités et que ce diagnostic soit établi sur la base des prévisions sur un horizon de 10 ans produites par Emploi-Québec.

Recommandation 8 : la FCCQ croit qu'une orientation à la planification devrait être ajoutée de manière à s'assurer que les besoins des régions soient davantage considérés dans la sélection.

Recommandation 9 : la FCCQ est d'avis que les démarches relatives aux études d'impacts sur le marché du travail devraient être 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 accéléré, et son résultat rendu plus prévisible pour les professions en demande.

Recommandation 10 : la FCCQ est d'avis que

- le PEQ est toujours pertinent;
- qu'il devrait être élargi de façon à mieux couvrir l'ensemble des pénuries régionales de main-d'œuvre;
- qu'une évaluation du Programme soit initiée en tenant compte des nouveaux outils et que les résultats soient incorporés à la prochaine Planification;
- un programme pilote similaire à celui pour le Canada-Atlantique doit être mis en place au Québec.

Aide-mémoire des orientations gouvernementales de la *Planification 2020-2022*

Les orientations proposées par le gouvernement dans la Planification 2020-2022 sont les suivantes :

1. Augmenter progressivement le nombre de personnes immigrantes admises au cours de la période pour atteindre 49 500 à 52 500 personnes en 2022;
2. Atteindre, en fin de période, une proportion de personnes admises dans la catégorie de l'immigration économique de l'ordre de 65 %;
3. Favoriser la sélection permanente de travailleurs étrangers et de ressortissants étrangers diplômés du Québec répondant aux besoins du marché du travail et résidant temporairement sur le territoire;
4. Arrimer la sélection aux besoins à court terme du marché du travail, en sélectionnant des requérants principaux travailleurs qualifiés ayant une formation en demande ou une offre d'emploi validée;
5. Accélérer l'arrivée des personnes immigrantes dans la catégorie de l'immigration économique, pour répondre plus rapidement aux besoins du Québec;
6. Appuyer les employeurs de toutes les régions du Québec dans leurs démarches de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, afin d'en augmenter le nombre, de diminuer les délais avant leur arrivée et de faciliter les démarches pour répondre aux besoins de main-d'œuvre à court terme;
7. Favoriser la sélection de personnes immigrantes connaissant les valeurs démocratiques et les valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec;
8. Viser l'admission de personnes immigrantes adultes connaissant le français, en élargissant l'accès aux services gouvernementaux de francisation;
9. Encourager l'immigration permanente de personnes jeunes, afin de répondre aux enjeux démographiques du Québec;
10. Poursuivre l'engagement humanitaire du Québec par l'accueil de personnes réfugiées et d'autres personnes ayant besoin d'une protection internationale.