

Réforme de l'immigration : les PME saluent l'approche centrée sur le marché du travail

Commentaires de la FCEI concernant le 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.

Bruno Leblanc, Directeur des affaires provinciales, Québec

Martine Hébert, Vice-présidente principale et porte-parole nationale

Introduction

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), qui regroupe 110 000 PME au Canada, dont environ une sur cinq est au Québec, a pris connaissance avec beaucoup d'intérêt du projet de loi n°9 (PDL 9). D'ailleurs, nous souscrivons aux objectifs qu'y poursuit le gouvernement en vue de mieux arrimer l'immigration avec les besoins du marché du travail.

Cela est important, et particulièrement, dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre qui sévit sur le marché du travail au Québec. Rappelons en effet que les PME au Québec qui comptent pour plus de 99 % des entreprises¹ et fournissent plus de 2,2 millions d'emplois² sont en proie à une pénurie de main-d'œuvre que plusieurs qualifient d'historique. Selon les dernières données recensées à la fois par la FCEI et Statistique Canada³, ce sont environ 118 000 postes qui ne trouvent pas preneur au Québec. Le taux de chômage de plusieurs régions se situe sous la barre des 4 % et celui de l'ensemble du Québec est à un niveau inégalé depuis 1976.

Cela n'est pas sans conséquence pour les entreprises touchées. En effet, selon un sondage réalisé par la FCEI, 47 % des PME du Québec affirment avoir perdu des contrats ou des ventes et 42 % disent avoir dû annuler des projets d'investissement, en raison du manque de main-d'œuvre⁴.

¹ Source : Statistique Canada, Registre des entreprises, juin 2017.

² Statistique Canada, données tirées de l'Enquête sur la population active et calculs de la FCEI.

³ Voir :

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=1410032801&pickMembers%5B0%5D=1.6&pickMembers%5B1%5D=2.1> et <https://www.cfib-fcei.ca/fr/research/postes-pourvoir-les-postes-vacants-dans-le-secteur-prive-au-t3-2018>

⁴ Source : FCEI, Sondage *L'emploi dans votre entreprise*, Web, du 24 août au 4 septembre 2018, 657 répondants.

Cela se constate d'ailleurs indubitablement lorsque nous faisons le tour des régions du Québec : restaurants affichant qu'ils sont fermés plusieurs jours par semaine, manufacturiers qui produisent au ralenti, hôtels fonctionnant à seulement 50 % de leur capacité, affiches d'offres d'embauche à toutes les portes et le long des autoroutes, etc. En fait, globalement, les données de la FCEI révèlent que 81 % des PME affirment avoir de la difficulté à recruter la main-d'œuvre dont elles ont besoin et 76 % affirment que le manque de candidats disponibles dans leur région représente leur principal obstacle en la matière⁵.

Les raisons liées à ce phénomène de rareté de main-d'œuvre sont multiples et dans bien des cas, permanentes et structurelles : déclin démographique, vieillissement de la population, baisse des taux de natalité, exode rural, etc. À cela viennent s'ajouter certaines composantes conjoncturelles telles qu'un taux de chômage historiquement bas (voire, au niveau du plein emploi dans plusieurs régions) et la bonne tenue de l'économie.⁶

Tout comme ses causes, les réponses à cette problématique sont aussi multiples et l'immigration en fait certes partie. En effet, selon le gouvernement du Québec, « [au] cours des 10 prochaines années, le marché du travail québécois devra combler plus de 1,3 million d'emplois. Ces postes seront en grande partie occupés par les jeunes qui intégreront graduellement le marché du travail, mais aussi par d'autres groupes de la population, comme les personnes immigrantes qui s'établiront au Québec durant cette période. »⁷

- ▶ 54 % seront des jeunes qui vont intégrer le marché du travail.
- ▶ 22 % la population immigrante.
- ▶ 12 % liés à l'augmentation du taux d'activité des 15-24 ans et 7 % les 65 ans et +.
- ▶ 4 % réduction du chômage.

Alors que près d'un emploi sur quatre devra être comblé l'immigration, il importe de prendre tous les moyens nécessaires pour assurer le meilleur arrimage possible entre les besoins des employeurs et le profil des personnes que nous accueillons au Québec. C'est d'ailleurs dans cette optique que, dans les pages qui suivent, la FCEI a analysé le PDL 9 et qu'elle formule quelques recommandations afin de le bonifier.

⁵ Source : FCEI, Sondage *L'emploi dans votre entreprise*, Web, du 24 août au 4 septembre 2018, 540 répondants.

⁶ Gouvernement du Québec, *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023*, https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/Strat-nationale_mo.PDF, p.12.

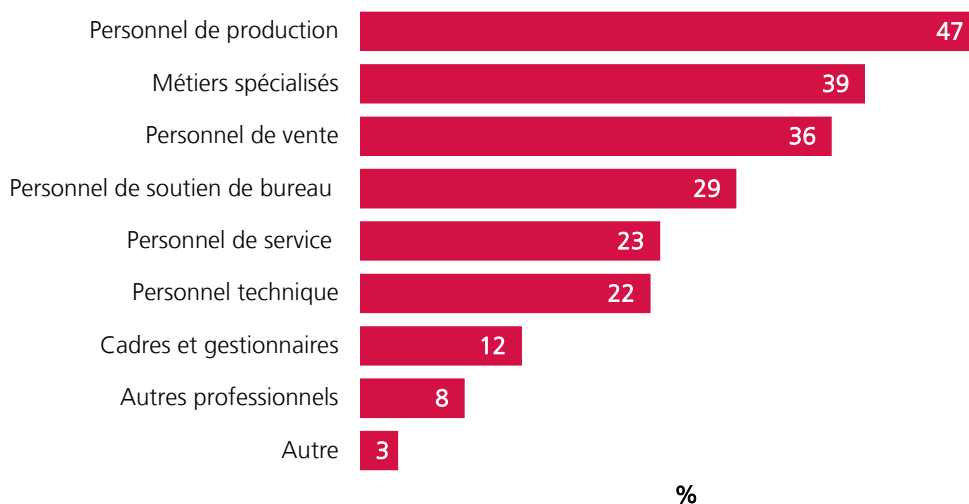
⁷ Gouvernement du Québec, *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023*, https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/Strat-nationale_mo.PDF, p.15.

Besoins des PME et immigration : un mauvais « casting »

Pour la FCEI le principal problème en lien avec l'immigration au cours de la dernière décennie au Québec réside d'abord et avant tout dans l'arrimage inadéquat entre les compétences recherchées par les employeurs dans les postes à pourvoir et le profil des personnes accueillies dans le système d'immigration.

En effet, lorsque nous analysons de plus près les compétences recherchées par les employeurs, on constate que les postes à combler requièrent très majoritairement des compétences de base ou de niveau technique ou professionnel et se retrouvent en grande partie dans des secteurs comme le manufacturier, la restauration, l'hébergement, le commerce de détail, l'agriculture, etc⁸. Cela se traduit d'ailleurs dans le tableau qui suit concernant le type de postes à pourvoir dans les PME.

Tableau 1 : Types de postes à pourvoir dans les PME, 2018-2019

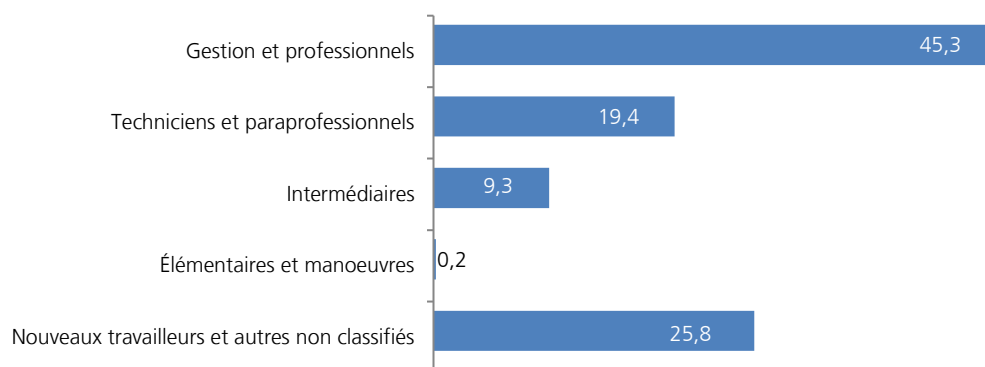


Source : FCEI, Sondage *L'emploi dans votre entreprise*, Web, du 24 août au 4 septembre 2018, 274 répondants.

Or, il appert que selon les dernières données disponibles au MIDI, en raison notamment des critères de sélection de son immigration, le Québec a plutôt accueilli des personnes beaucoup plus qualifiées, comme le montrent les données du tableau qui suit.

⁸ Voir aussi : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Bâtir le marché du travail du 21^e siècle*, 2019, <https://www.mess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/marche-travail/donnees-reg.asp>

Niveau de compétences des personnes immigrantes actives admises au Québec selon la catégorie, pour la période 2006–2015 (en %)



Source : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, *Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec*, juin 2016 p. 59.

Le constat est donc clair : il y a un mauvais « casting » entre le profil des personnes accueillies au Québec et les postes disponibles dans les entreprises. En effet, alors que, par exemple, nos manufacturiers réclament des manoeuvres, ces derniers ne représentent même pas 1 % des travailleurs immigrants accueillis au cours des dernières années. On constate plutôt que près d'un immigrant sur deux est surqualifié par rapport aux emplois disponibles, plus de 45 % d'entre eux possédant des compétences en gestion ou étant des professionnels, alors que les postes à pourvoir sont majoritairement pour du personnel de production/manoeuvres, de métiers spécialisés et de la vente.

Pas étonnant que les données compilées par l'Institut de la statistique du Québec montrent que le taux de surqualification des immigrants est passé de 37 % en 2006 à 44 % en 2017 et qu'il s'est aggravé chez les immigrants ici depuis plus de 5 ans, passant de 33 % en 2006 à 42 % en 2017.⁹

Force est donc de constater que le système actuel de sélection des immigrants a besoin d'un sérieux changement de cap et en ce sens, le PDL 9 pourrait permettre de l'opérer, à tout le moins en partie.

Une grille de sélection à revoir

L'élément le plus évocateur de la philosophie sur laquelle est fondé le système actuel de sélection des immigrants au Québec est la *Grille de sélection du Programme régulier des travailleurs qualifiés*¹⁰. Cette grille est en fait la pièce maîtresse du système réglementaire qui encadre une large part de la sélection des immigrants économiques au Québec. La grille correspond à un système de pointage, pourvu de seuils éliminatoires, qui note les candidats à l'immigration au Québec en fonction de différents aspects de leur candidature : niveau de scolarité, expérience de travail, connaissance du français, âge, etc.

⁹ Voir : <https://www.ledevoir.com/societe/531638/de-plus-en-plus-d-immigrants-en-emploi>

¹⁰ Grille de sélection du Programme régulier des travailleurs qualifiés : https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/GRI_SelectionProgReg_TravQualif2018.pdf

En fait, si on étudie de plus près la conception de la grille, on réalise que les points qui peuvent être accordés à un candidat à l'immigration qui est titulaire d'un doctorat, toutes disciplines confondues, est de 14, alors que le candidat qui dispose d'une éducation de niveau postsecondaire technique de 3 ans (ex. CÉGEP) ou de niveau secondaire professionnel, tel que recherché par les employeurs, obtiendra quant à lui respectivement 8 et 6 points en vertu de la grille. Le candidat qui aura en main une offre d'emploi validée par un employeur du Québec obtiendra entre 8 et 14 points selon la région où est situé l'employeur qui souhaite l'embaucher. Finalement, le candidat à l'immigration se verra également attribuer un nombre de points entre 0 et 7 points en fonction de son niveau de compréhension et de sa capacité de parler le français.

L'objet n'est pas ici d'entraîner le lecteur dans les méandres du fonctionnement de la grille de sélection. Cependant, d'aucuns concluront, au terme d'une analyse simple, que cette dernière défavorise clairement le contingent de candidat à l'immigration qui dispose d'une éducation comparable au niveau primaire, secondaire ou collégial du Québec. Or, comme nous l'avons évoqué plus haut, il s'agit précisément du contingent d'immigrants qui est susceptible de répondre le mieux aux besoins de la majorité des employeurs québécois.

En fait, si on y regarde de plus près, il est tout à fait possible de conclure qu'un candidat disposant d'une éducation universitaire de troisième cycle, qui maîtrise parfaitement le français, mais qui n'a reçu aucune offre d'emploi soit au final sélectionné, alors que celui disposant d'une offre d'emploi ou présentant exactement le profil recherché ne le soit pas. De la même façon, plusieurs travailleurs étrangers temporaires qui actuellement comblent des emplois permanents ne peuvent accéder à la résidence permanente en raison de ces critères.

La FCEI juge que dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre aigüe, un tel scénario constitue une aberration et elle estime depuis longtemps que le gouvernement du Québec doit prendre ses distances ce schème de pensée passéiste vis-à-vis l'immigration « élitiste » au Québec. La société et les employeurs du Québec doivent être libérés de ces limitations indues qui ne sont clairement plus en phase avec la réalité démographique du Québec et ses aspirations économiques.

Bien que le PDL 9 comporte plusieurs dispositions visant à corriger le tir en favorisant davantage une adéquation entre le profil des personnes sélectionnées et les besoins des employeurs, on peut se questionner à savoir quel sera son réel impact si la grille de sélection demeure la même. Nous estimons qu'il est important de garder cela en tête dans l'analyse détaillée des dispositions du PDL et proposerons plus loin, un amendement à cet effet.

La vision déployée par le PDL 9

À la lecture du PDL 9, la FCEI comprend que le gouvernement souhaite prendre ses distances de la vision passée qui se voulait traditionnellement « élitiste » de l'immigration québécoise. Nous prenons acte du fait qu'il souhaite plutôt désormais s'assurer qu'il y aura, dans le futur, une adéquation entre le profil de compétences des candidats à l'immigration et les besoins des employeurs québécois sur le plan de la main-d'œuvre.

Évidemment, la FCEI se réjouit que le législateur envisage ce changement de cap. Une telle initiative est susceptible non seulement d'aider les employeurs à faire face à la pénurie de main-d'œuvre,

mais également, d'accroître la satisfaction des nouveaux arrivants au Québec qui seront en mesure d'intégrer avec plus de fluidité le marché du travail et la société québécoise.

En ce sens la FCEI est satisfaite du changement proposé par l'article 3 du PDL 9 qui vise notamment à modifier les paragraphes 4 (5) de la *Loi sur le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion* (LMIDI) pour faire en sorte qu'il soit clairement établi que le ministre a désormais la responsabilité de : « *contribuer, par la sélection à titre temporaire ou permanent de ressortissants étrangers, à répondre aux besoins et aux choix du Québec, notamment aux besoins du marché du travail* (...) » (Nous soulignons).

La FCEI appuie sans réserve ce positionnement de la part du gouvernement. Nous considérons qu'il s'agit là d'une assise conceptuelle nécessaire pour notre système de sélection des immigrants si l'on souhaite mieux favoriser la prospérité économique du Québec et une intégration à la hauteur du respect que nous devons et des aspirations des personnes que nous accueillons.

Toutefois, nous nous questionnons sur l'effet réel qu'aura le paragraphe 4 (4°) de ce même article quant à la sélection des personnes immigrantes. En effet, on peut y lire que le ministre a la responsabilité de : « *sélectionner à titre temporaire ou permanent, des ressortissants étrangers en mesure de participer pleinement, en français, à la société québécoise, notamment par leur intégration au marché du travail.* » (Nous soulignons). Nous nous questionnons à savoir si cela signifie qu'une personne devra *de facto* posséder une connaissance du français avant d'être sélectionnée, auquel cas, le Québec se priverait d'un bassin important de personnes issues de pays comme ceux de l'Amérique latine par exemple, et qui ont pourtant un profil très en demande sur le marché du travail. La FCEI s'interroge aussi quant à la portée et à la nécessité d'utiliser le terme « pleinement » dans ce paragraphe. À notre avis, ce terme réfère à une notion beaucoup trop large qui nous apparaît en outre, sujette à une géométrie variable d'un contexte à l'autre dans un cadre plutôt restrictif.

Recommandation :

La FCEI recommande donc que le paragraphe 4° de l'article du PDL 9 soit modifié de façon à ce qu'il soit clairement compris que cette participation en français pourrait être acquise après la sélection des candidats, et qu'elle n'a pas besoin d'être acquise avant l'arrivée. Par exemple, l'article pourrait se lire : « *sélectionner à titre temporaire ou permanent, des ressortissants étrangers en mesure éventuellement de participer pleinement, en français, à la société québécoise, notamment par leur intégration au marché du travail.* »

Par ailleurs, bien que la FCEI accueille de manière générale favorablement la modification du paragraphe 4 (5) de la LMIDI, elle se questionne à savoir si la mention dans cette disposition de la responsabilité du ministre, fût-elle libellée expressément en tant que priorité, ne demeurera qu'un vœu pieux, si elle n'est pas accompagnée d'une modification de la grille de sélection précitée (qui donnera une suite réglementaire à l'intention du gouvernement). Comme nous l'avons mentionné dans la section précédente, la grille actuelle induit intrinsèquement un biais de sélection en défaveur des candidats moins scolarisés et provenant de pays non francophones.

Recommandation :

La FCEI suggère donc que le PDL 9 soit amendé de manière à ce qu'il spécifie que le ministre a aussi la responsabilité d'adapter les critères de sélection en fonction des besoins du marché du travail. Cela pourrait se faire, à titre d'exemple, par l'ajout d'une phrase en ce sens dans les responsabilités énumérées aux paragraphes 2° à 9° de l'article 3.

L'emploi et la régionalisation comme vecteurs de francisation des immigrants

La FCEI décode, au surplus, deux principes fondamentaux qui sont présents dans le dispositif du PDL 9 et qui, à notre avis, sont également des assises conceptuelles gagnantes pour faire en sorte que notre système d'immigration maximise sa contribution à solutionner la pénurie de main-d'œuvre au Québec : la francisation et la régionalisation.

Dans un premier temps, la FCEI constate que le gouvernement se propose de prioriser davantage, dans la LMIDI, la notion de francisation des immigrants en y référant au cœur même d'une mission mise à jour du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI). Nous retrouvons également à l'article 3 du PDL, cette même volonté du gouvernement. En effet, l'article 3 du PDL propose d'amender l'actuel article 4 de la LMIDI en mettant plus d'emphasis sur la notion de francisation. En fait, nous comprenons que le nouveau paragraphe 4 (3) de la LMIDI ira plus loin que le dispositif actuel, en édictant la responsabilité du ministre d'accompagner les personnes immigrantes ainsi que de leur offrir un soutien, notamment, dans l'apprentissage du français.

Pour la FCEI cette notion de soutien à l'apprentissage du français est importante. Toutefois, le système de sélection des immigrants doit miser sur un meilleur équilibre entre la connaissance du français avant l'arrivée du candidat et la démonstration concrète de son employabilité au Québec. En fait, la capacité du candidat d'apprendre le français une fois au Québec doit être établie correctement, et à notre avis, le fait d'occuper un emploi au Québec potentialise la capacité d'apprentissage du français de la part du candidat. Nous considérons donc que cette conjonction de facteurs devrait être davantage prise en compte par notre système à l'avenir.

Pour cette raison, la FCEI est satisfaite des modifications prévues par l'article 3 du PDL qui édicterait un nouveau paragraphe 4 (7) de la LMIDI qui, lui, établirait la responsabilité du ministre de coordonner les efforts de plusieurs ministères ou organismes pertinents en vue de soutenir l'apprentissage du français par les nouveaux arrivants. Elle souligne toutefois qu'il ne faudrait pas que de nouvelles obligations incombent aux employeurs en ces matières.

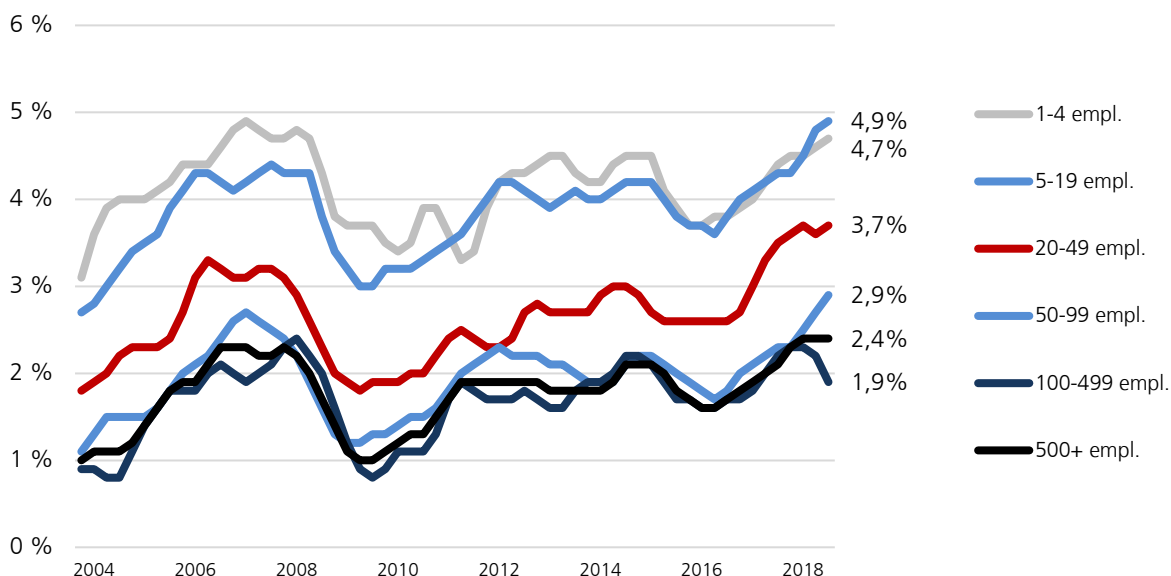
Dans un deuxième temps, la FCEI accueille favorablement la volonté du gouvernement de renforcer la régionalisation de l'immigration au Québec, ce que nous percevons également dans le dispositif du PDL 9. Ce renforcement nous apparaît manifeste, par exemple, dans la nouvelle mouture proposée pour les paragraphes 4(3), 4 (8) et 4 (10) de la LMIDI qui prennent soin notamment de souligner l'importance de la contribution des personnes immigrantes au dynamisme des régions du Québec. Ces dispositions mettent également en exergue la responsabilité du ministre de contribuer à l'établissement durable des personnes immigrantes dans les régions du Québec.

Pour les PME, la régionalisation de l'immigration est un vecteur de solution important en vue de contrer la pénurie de main-d'œuvre à laquelle elles font face en ce moment. En fait, la FCEI estime que la « régionalisation » du nouvel arrivant au Québec a, au surplus du fait d'occuper un emploi, aura un effet sur l'apprentissage du français et l'intégration du candidat à l'immigration. En effet, l'immigrant en emploi et établi en région baigne rapidement dans la réalité linguistique de sa communauté d'accueil, ce qui est très différent dans les régions métropolitaines cosmopolites. Autrement dit, après six mois passés dans une communauté régionale entièrement francophone, il y a fort à parier que l'apprentissage du français soit chose faite. Il faut donc faire en sorte que le PDL de loi tienne compte de cette réalité.

Faciliter le recrutement à l'étranger

En ce qui a trait au paragraphe 3(2), qui évoque la responsabilité du ministre relativement à « *la prospection et (au) recrutement des ressortissants étrangers dans les pays étrangers* », la FCEI rappelle que la pénurie de main-d'œuvre au Québec est un phénomène qui touche davantage la plus petite entreprise, comme le montre le tableau suivant.

Taux de postes vacants selon la taille, Canada



Source : FCEI, <https://www.cfib-fcei.ca/sites/default/files/2018-12/postes-a-pourvoir-2018-T3.pdf>

Dans un tel contexte, il est primordial que les services de l'État rendus en matière d'immigration soient adaptés à cette réalité. En ce sens, il y a lieu que le gouvernement s'engage dans une approche de simplification des processus administratifs liés au recrutement international ainsi que de limitation des coûts pour les petits employeurs.

Qui plus est, considérant que les PME ne disposent généralement pas de département de ressources humaines ou de ressources juridiques internes, il est important que l'approche gouvernementale en cette matière repose sur l'accompagnement des PME et la vulgarisation des processus. De plus, la FCEI estime que le recours à la technologie numérique doit être au centre de la stratégie et que le nombre d'étapes à franchir pour mener à bien un processus de recrutement à l'international soit limité au maximum. Sur ce point, il est important d'éviter les dédoublements de procédures au regard des processus administratifs du gouvernement fédéral et d'assurer une meilleure coordination intergouvernementale en la matière.

Cette coordination intergouvernementale nous apparaît essentielle à la fois pour limiter les coûts auxquels doivent faire les PME en matière de recrutement international et pour réduire les délais de traitement des dossiers. À notre avis, une telle adaptation des processus administratifs est une condition *sine qua non* d'atteinte des objectifs portés par le PDL 9.

Recommandation :

Il est recommandé que le législateur prenne le soin de préciser sa préoccupation à l'égard des PME dans le dispositif du paragraphe 3(2) du PDL 9. La FCEI suggère que le libellé de ce paragraphe soit modifié de manière à ce qu'une référence express au soutien des PME y soit faite. Cette mention pourrait, par exemple, être formulée simplement de la manière suivante, c'est-à-dire en ajoutant l'expression « *particulièrement par les PME du Québec* » à la fin du paragraphe 3 (2).

Alléger les procédures et la réglementation

La FCEI prend note des modifications prévues à l'article 15 de la Loi sur l'immigration au Québec (LIQ) induites par l'article 8 du PDL 9. Aux fins d'analyse, le libellé actuel de l'article 15 de la LIQ se lit comme suit :

« 15. Un employeur qui souhaite embaucher un ressortissant étranger est tenu d'obtenir du ministre, dans les cas et aux conditions déterminés par règlement du gouvernement et à la suite de la présentation d'une demande, une évaluation positive des effets de l'offre d'emploi sur le marché du travail au Québec.

Les conditions applicables à l'employeur qui embauche un ressortissant étranger à la suite de l'obtention d'une évaluation positive de son offre d'emploi sont déterminées par règlement du gouvernement. » (Nous soulignons)

Or, le libellé qui est proposé par l'article 8 du PDL est le suivant :

« 15. Le gouvernement peut, par règlement, déterminer les conditions que doit respecter un employeur qui souhaite embaucher un ressortissant étranger.

Il peut notamment déterminer les cas où l'employeur est tenu de demander au ministre une évaluation des effets de l'offre d'emploi sur le marché du travail au Québec ainsi que les conditions auxquelles cet employeur doit satisfaire pour obtenir une évaluation positive. » (Nous soulignons)

À priori, la FCEI comprend du nouveau libellé qui est proposé à ce nouvel article 15, une manifestation d'une volonté du gouvernement de procéder à un allègement du fardeau de l'employeur qui s'engage dans un exercice de recrutement international. Cette conclusion découle du fait que le libellé actuel de l'article 15 précise que l'employeur est « tenu » d'obtenir du ministre une évaluation de son offre d'emploi lorsqu'il embauche un ressortissant étranger, alors que dans le nouveau libellé proposé on mentionne que le gouvernement « peut » demander à l'employeur de se munir d'une évaluation de la part du ministre. Le même raisonnement s'applique à l'article 10 du PDL relativement à la validation de l'offre d'emploi. Il nous apparaît donc que ces nouveaux libellés viendraient retirer une obligation directe et systématique qui vise l'employeur en lui substituant une obligation qui n'apparaît que suite à la demande du gouvernement. La FCEI accueille donc favorablement ces dispositions du PDL 9 qui, à son avis, sont susceptibles de présider à une simplification du processus de recrutement international pour les employeurs.

Cela est d'autant plus important que l'évaluation des effets d'une offre d'emploi sur le marché du travail ou la validation de l'offre d'emploi peuvent représenter une source d'allongement des délais de traitement des dossiers d'immigration. Dans les circonstances, la FCEI estime donc que l'adoption de ces articles devrait être de nature à contribuer à une réduction des délais liés à l'embauche d'immigrants au Québec. Ainsi, la FCEI signale qu'il est crucial que les objectifs qui nous semblent être portés par les articles 8 et 10 se traduisent dans les règlements qui en découleront et ne comportent pas de chevauchement avec les exigences du gouvernement fédéral en ces matières, et représentent de véritables allègements administratifs.

Enfin, la FCEI profite aussi de l'occasion pour réitérer l'obligation pour le gouvernement, en vertu de la *Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – pour une réglementation intelligente* (décret 1166-2017), de moduler les obligations en fonction de la taille des entreprises (principe de réglementation intelligente). Elle estime que ce principe devrait se retrouver dans les dispositions concernées.

Recommandations :

La FCEI recommande que l'article 8 soit amendé afin que le nouvel article 15 de la LIQ comporte la mention explicite que : « Le gouvernement peut, par règlement, déterminer les conditions que doit respecter un employeur qui souhaite embaucher un ressortissant étranger, le tout dans une perspective de faciliter une telle embauche par les employeurs, de réduire les délais et les formalités administratives qui y sont reliés et en modulant lesdites conditions selon la taille de l'entreprise visée ».

Elle recommande également que l'article 10 soit amendé dans le même esprit et de façon similaire.

De la responsabilité des employeurs en matière d'intégration...

L'article 14 du PDL 9 traite des programmes d'accueil, de francisation et d'intégration des personnes immigrantes. Bien que la FCEI soit en accord avec les objectifs visant à favoriser une intégration réussie des personnes immigrantes, elle se questionne sur la portée de cette disposition pour les employeurs. En effet, en vertu de l'article 14 du PDL 9, le second alinéa de l'article 60 de la LIQ se lirait comme suit : « Dans ce cadre, le ministre établit et met en œuvre, au Québec et à l'étranger, des services dans les domaines dont il a la responsabilité tout en suscitant l'engagement des employeurs. (...) » (Nous soulignons).

Or, nous nous questionnons sur l'intention poursuivie par le législateur lorsqu'il affirme vouloir susciter l'engagement des employeurs. Est-ce que cela revient à dire qu'il pourrait, par exemple exiger des employeurs de déployer des programmes d'apprentissage des valeurs démocratiques québécoises ou de francisation en entreprise? Ou encore, de les obliger à libérer les travailleurs pendant un certain nombre d'heures, de fournir des locaux ou autre ? Cela est fort préoccupant, d'autant plus que nous savons que tous les employeurs ne disposent pas tous des mêmes ressources et que les plus petites entreprises représentent la vaste majorité de celles qui sont en proie à la pénurie de main-d'œuvre la plus importante.

Si nous pouvons affirmer que les employeurs sont désireux de faire leur part, il faut aussi bien comprendre les limites auxquelles ils sont confrontés en la matière, que cela soit en termes de ressources, d'expertise ou de responsabilités. La FCEI estime que le gouvernement pourrait plutôt

faire appel aux institutions d'enseignement, aux groupes communautaires et à ceux oeuvrant en employabilité pour l'épauler en la matière.

Recommandation :

La FCEI recommande donc que le second alinéa de l'article 60 (art. 14 du PDL 9) soit amendé dans l'esprit qui suit : « Dans ce cadre, le ministre établit et met en œuvre, au Québec et à l'étranger, des services dans les domaines dont il a la responsabilité, en collaboration avec les acteurs concernés et en tenant compte des ressources dont ils disposent. (...) ».

Les limites du nouveau système de déclaration d'intérêt (ARRIMA)

La FCEI réitère son soutien à la volonté du gouvernement de mieux favoriser l'accueil de personnes dont les compétences et le profil répondent davantage aux besoins du marché du travail. Elle doute toutefois que le nouveau système de déclaration d'intérêt ne permette d'apporter une réponse suffisante en la matière.

En effet, pour déclarer son intérêt sur un site Internet en français, il faut d'une part posséder un accès à un ordinateur et savoir s'en servir, et, d'autre part, disposer d'un niveau de maîtrise du français important. Autrement dit, le nouveau système induirait *de facto*, un biais en faveur des travailleurs plus qualifiés, ce qui nous ramène donc à un système menant à l'accueil de personnes surqualifiées. D'ailleurs, nous avons obtenu confirmation que les personnes inscrites dans ARRIMA seraient principalement des personnes hautement scolarisées et qualifiées.

Ainsi, la FCEI estime que le gouvernement doit faire en sorte de déployer des ressources là où se trouvent les bassins de candidatures potentiellement intéressants pour le Québec. Le déploiement de ces ressources devrait également être fondé sur l'accompagnement des candidats dans le but de pallier à certaines embûches qu'ils sont susceptibles de rencontrer en interagissant avec le système de sélection du Québec. Ces embûches peuvent être assez variées, allant de la difficulté d'accéder à internet ou à un ordinateur, jusqu'à la l'impossibilité de comprendre divers documents ou plateformes électroniques en français. À cet égard, nous considérons important que le gouvernement puisse effectuer une évaluation et un balisage des enjeux de cette nature dans le but de faciliter la fluidité et l'efficacité du dépôt de candidatures par des personnes qui aspirent à immigrer au Québec.

Recommandation :

La FCEI recommande que le gouvernement déploie des ressources là où se trouvent les bassins de candidatures potentiellement intéressants pour le Québec. Par ailleurs, les limites de ce nouveau système rappellent également l'importance de continuer de miser sur les autres voies d'entrée au Québec telles que le programme expérience Québec, les programmes pilote du MIDI et le Programme travailleurs étrangers temporaires. Il est impératif que ces mécanismes puissent permettre d'accueillir les personnes moins qualifiées, mais dont les profils sont hautement recherchés dans les postes à pourvoir et que le gouvernement priorise ces voies d'accès en sol québécois.

L'article 20 et l'annulation des demandes soumises avant le 2 août 2018

La FCEI a pris acte du fait que le PDL 9 procédait en quelque sorte à une « réinitialisation » des 18 000 dossiers en attente d'évaluation et elle souscrit à la volonté du gouvernement d'accélérer l'accueil de personnes pouvant mieux répondre aux besoins du marché du travail.

À cet effet, elle note également que plusieurs de ces dossiers concernent des personnes qui seraient déjà en emploi au Québec ou encore, dans d'autres cas, susceptibles de correspondre aux profils recherchés sur le marché du travail. Elle en déduit donc que ces dernières devraient se qualifier rapidement dans le nouveau système d'analyse des demandes.

Recommandation :

Ainsi, la FCEI recommande que le gouvernement prévoie des mécanismes facilitateurs et une voie accélérée de traitement des dossiers des personnes ayant soumis une demande avant le 2 août 2018 et qui occupent déjà un emploi ou dont le profil répond aux besoins du marché du travail.