

# Planification de l'immigration : la réforme prend la bonne direction, il faut la mettre en marche sans attendre

Commentaires de la FCEI dans le cadre des consultations sur la Planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022

*Audrey Azoulay, Économiste*

*Simon Gaudreault, Directeur principal de la recherche nationale*

Les pénuries de main-d'œuvre exercent des pressions sur la croissance des PME qui s'accroissent depuis 2016 et qui sont aujourd'hui répercutées dans l'ensemble de l'économie, dans tous les secteurs et dans toutes les régions. Selon les dernières données de la FCEI, c'est au Québec que le taux de postes vacants est le plus élevé au pays. L'immigration ne peut être l'unique solution pour desserrer le manque de main-d'œuvre, mais elle doit néanmoins combler un emploi sur cinq. Dans le cadre de la consultation sur la *Planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022*, la FCEI insiste sur la priorité qui doit être accordée à la qualité de l'intégration économique des nouveaux arrivants et qui passe indéniablement par l'adéquation de leurs compétences aux besoins effectifs du marché du travail. La FCEI recommande ainsi au gouvernement de modifier la grille de sélection qui a tendance à privilégier une main-d'œuvre surqualifiée, ce qui est défavorable à l'équilibre et l'évolution du marché du travail. Pour la FCEI, le choix du bon casting passe également par un recours plus dynamique aux travailleurs étrangers temporaires. Étant donné l'urgence de la situation et la nécessité d'un déploiement imminent de la réforme du système d'immigration, la FCEI recommande aussi de rendre public l'agenda prévu pour la mise en place des nouveaux dispositifs.

## Introduction

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est le plus grand regroupement de PME au Canada, regroupant 110 000 propriétaires de PME dont environ un sur cinq est au Québec.

Alors que l'enjeu des pénuries de main-d'œuvre contraint l'ensemble de l'économie, le cas des PME est préoccupant et soulevé par la FCEI depuis maintenant un certain nombre d'années. L'immigration n'est certainement pas l'unique solution pour résoudre les pénuries de main-d'œuvre, mais sa contribution s'avère essentielle pour combler les quelque 120 000 emplois actuellement vacants dans les PME québécoises de toutes les régions<sup>1</sup>.

La FCEI a émis ses commentaires en décembre 2018 sur le *Plan d'immigration du Québec pour l'année 2019* et en février 2019 à l'occasion des consultations sur 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*. De plus, la FCEI a félicité le gouvernement du Québec pour la mise en œuvre de la Grande Corvée et plus récemment pour le lancement de la plateforme Arrima. Globalement, la FCEI souscrit aux orientations du gouvernement du Québec, car elle croit que la réforme engagée du système d'immigration est un pas dans la bonne direction pour répondre à la problématique de l'arrimage entre les besoins évolutifs du marché du travail et les qualifications des personnes immigrantes.

Néanmoins, la FCEI est d'avis que les consultations sur la *Planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022* doivent rapidement déboucher sur des actions supplémentaires efficaces. La FCEI estime en particulier que malgré le bien-fondé de la réforme, elle ne mènera à aucune sortie de crise satisfaisante et durable sans la révision judicieuse de la grille de sélection. Bien que la réforme du système d'immigration et la planification 2020-2022 cherchent à dépasser les limites de cette grille en faveur d'un meilleur « casting », la FCEI n'est pas encore convaincue que cette réforme prémunisse le Québec d'une vision « élitiste » de l'immigration et qui pourrait s'avérer contre-productive considérant la nature des besoins actuels et l'incertitude relative aux besoins futurs.

---

## Mesurer l'ampleur de l'enjeu

La problématique des pénuries de main-d'œuvre se généralise dans tous les secteurs et partout au Canada, mais c'est au Québec que le taux de postes vacants est le plus élevé. Selon les plus récentes données publiées par la FCEI, ce taux atteignait au premier trimestre de 2019 un record de 4,1 %, un niveau bien plus élevé, à titre de comparaison, que l'Ontario (3,3 %). **Les PME québécoises sont ainsi aujourd'hui à la recherche de 120 800 travailleurs.** Ces pénuries s'accroissent depuis 3 ans avec une montée des taux de postes vacants qui reste vigoureuse depuis 2016<sup>2</sup>. Au regard des prévisions démographiques et des perspectives sur le taux d'activité, rien n'indique que les pressions se radoucissent au cours des prochaines années (Graphique 1).

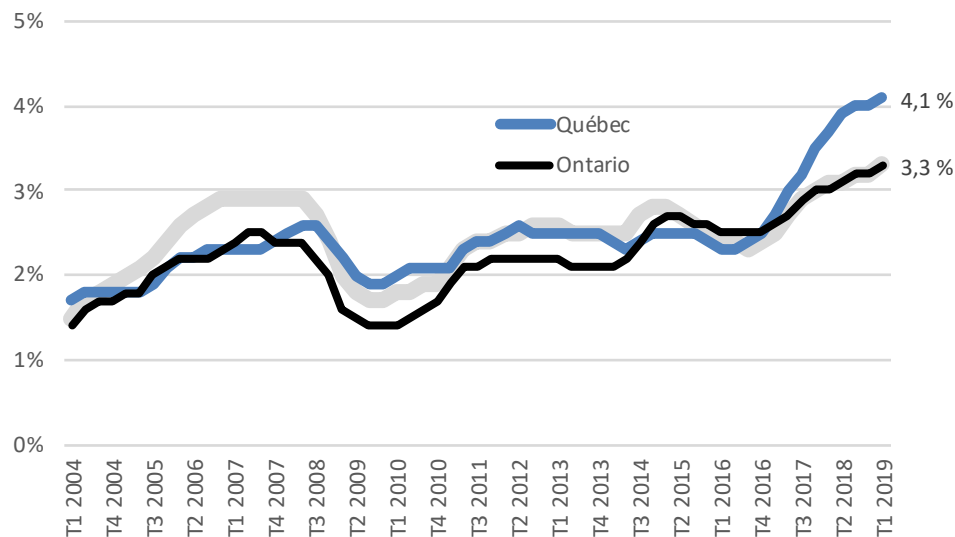
---

<sup>1</sup> Postes à pourvoir – Les postes vacants dans le secteur privé au T1 2019, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, juin 2019, <https://www.cfib-fcei.ca/fr/research/postes-pourvoir-les-postes-vacants-dans-le-secteur-prive-au-t1-2019>

<sup>2</sup> Les taux de postes vacants mesurés par Statistique Canada confirment les données de la FCEI et l'accroissement des pénuries de main-d'œuvre, avec un taux de postes vacants moyen estimé à 2,4 % en 2017, à 3,1 % en 2018 et à 3,1 % pour le premier trimestre de 2019. Cette accélération est observée dans tous les secteurs d'activités (Tableau 14-10-0326-01, Statistique Canada).

Graphique 1

### Taux de postes vacants au Québec, en Ontario et au Canada



Note : la ligne en gris pâle représente le taux de postes vacants pour le Canada.

Source : FCEI, *Postes à pourvoir – Les postes vacants dans le secteur privé au T1 2019*, juin 2018

### Des conséquences non négligeables pour les PME

Cette accélération perdue depuis de longs mois maintenant et elle n'est pas sans conséquence sur les PME. Selon un sondage réalisé par la FCEI en 2018, 47 % des PME affirment avoir perdu des contrats ou des ventes et 42 % disent avoir annulé des projets d'investissements en raison du manque de main-d'œuvre<sup>3</sup>. Les pénuries de main-d'œuvre agissent donc directement sur le dynamisme de l'économie québécoise et la capacité des PME à croître.

D'ailleurs, la FCEI a mis en évidence le fait que le premier problème de recrutement de ses membres se trouve être le manque de candidats disponibles (76 % des répondants), avant même la difficulté à satisfaire les employés en matière de conditions de travail (52 %) (Graphique 2).

### Plus d'un poste sur cinq devra être comblé par les immigrants

Selon les prévisions du gouvernement du Québec, 1,3 million d'emplois seront à pourvoir au cours des dix prochaines années. Si 54 % seront comblés par les jeunes qui entreront sur le marché du travail, il faudra aussi répondre aux besoins des employeurs par l'immigration pour un poste sur cinq (22 %) ainsi que sur la contribution des 15-24 ans et des 65 ans et plus (7 %) et sur la réduction du chômage (4 %).

<sup>3</sup> Source : FCEI, Sondage L'emploi dans votre entreprise, Web, du 24 août au 4 septembre 2018, 657 répondants.

Graphique 2

### Problèmes de recrutement rencontrés par les PME du Québec

(% des réponses)



Note : le total des réponses surpasse 100 %, car les répondants pouvaient choisir autant de réponses qu'ils le voulaient.

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

De plus, les données montrent que le virage du déclin démographique s'annonce le plus ardu à très court terme : sur les cinq dernières années, la croissance moyenne de la population active est passée de 1,8 % au tournant des années 2000 à 0,7 % pour la période de 2012 à 2017. On prévoit également que la croissance de la population active va atteindre un taux nul pour ensuite décroître dès 2030. De plus, l'accroissement naturel du Québec restera négatif et s'accroîtra tout au long des vingt prochaines années, suggérant la nécessité de recourir à l'immigration pour assurer le maintien de la population québécoise. Sur le marché du travail, cela se traduit au Québec par un taux de chômage historiquement bas : 4,5 % en juin 2019, alors que le chômage se situait à un taux de 8,3 % en 2016. La rapidité avec laquelle le taux de chômage a baissé est symptomatique des pressions qui s'exercent sur la capacité des entreprises à embaucher.

Le problème des pénuries de main-d'œuvre est donc sur la table et si la question du bon arrimage entre les besoins des employeurs et les qualifications des employés ne se limite pas aux travailleurs immigrants, un ensemble de données indiquent que des efforts particuliers doivent être consentis pour améliorer l'intégration des immigrants au marché du travail. En effet, le taux de chômage des immigrants a tendance à diminuer (Graphique 3), mais il reste particulièrement élevé au Québec par rapport à ce qui est constaté dans les autres provinces. On observe également que le taux d'activité des immigrants est plus faible que les natifs.

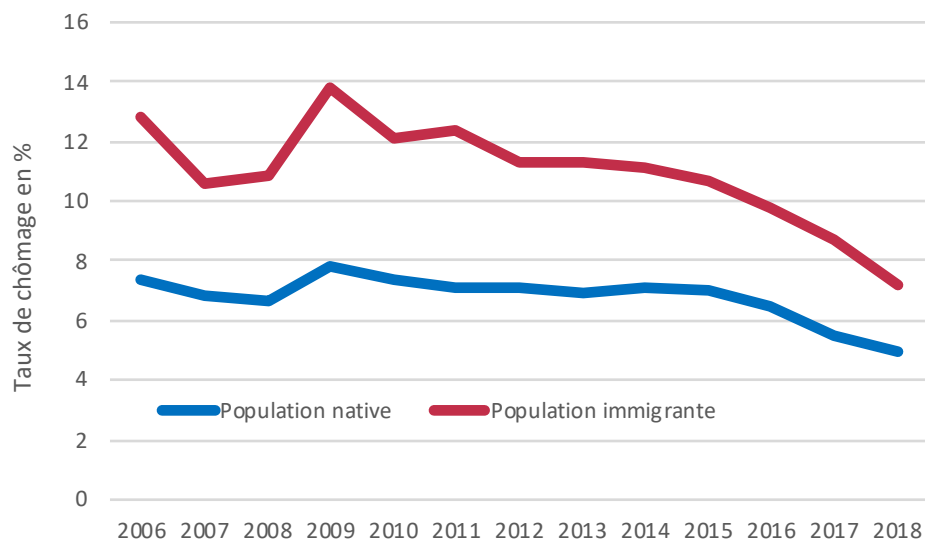
Ainsi, avant même de discuter du nombre d'immigrants économiques à accueillir, la FCEI souhaite insister sur le fait que la priorité doit être portée sur la qualité de leur intégration, ainsi que sur l'amélioration de leur rétention au Québec.

L'orientation 1 énoncée dans le document de consultation — *Augmenter progressivement le nombre de personnes immigrantes admises au cours de la période pour atteindre 49 500 à 52 500 personnes en 2022* — propose un recul du nombre d'admissions en 2019 afin de mettre en œuvre les dispositifs de la réforme du système d'immigration, en particulier en ce qui a trait à l'amélioration des services de francisation, d'intégration et d'accompagnement. Il est ensuite

proposé d'augmenter les niveaux d'immigration de 3 000 à 4 000 personnes annuellement pour retrouver une fourchette de 49 500 à 52 500 personnes en 2022.

Graphique 3

### Taux de chômage, Québec, (%)



Source : Institut de la Statistique du Québec, Statistique Canada

**La FCEI est d'avis que la question de la sélection pour l'immigration économique devrait porter davantage sur l'adéquation des compétences aux besoins du marché du travail et que les efforts nécessaires à leur rétention sur le territoire québécois doivent cibler en premier lieu la capacité des immigrants à trouver un emploi à la hauteur de leurs compétences.**

Le Québec fait partie des provinces où le solde migratoire interprovincial est négatif, au profit de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de l'Ontario ou encore de la Nouvelle-Écosse. En 2018, 6 218 personnes (natives ou immigrantes) ont quitté le Québec pour s'installer dans une autre province ce qui représente 1 immigrant sur 8<sup>4</sup>.

La FCEI comprend également que le nombre de personnes immigrantes augmentera dès 2020<sup>5</sup> et s'interroge sur les possibilités des instances de l'immigration et des services d'accompagnement à mettre en place les dispositifs annoncés en de si courtes échéances. Étant donné l'importance de bien faire sur la qualité de l'intégration, mais, en même temps, étant donné l'urgence d'agir pour combler des postes actuellement vacants, **la FCEI suggère que le gouvernement du Québec précise l'échéancier de la mise en place du dispositif et des objectifs à atteindre afin de veiller à son réalisme et d'ajuster les collaborations éventuelles.**

<sup>4</sup> Source : Institut de la Statistique du Québec, Solde migratoire interprovincial, <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/economie/comparaisons-economiques/interprovinciales/chap2.pdf>

<sup>5</sup> Document de consultations sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, p. 41.

**Recommandation 1** – La FCEI recommande de prioriser à court terme dans la planification de l'immigration les actions améliorant l'adéquation entre les qualifications des nouveaux arrivants et les besoins effectifs des PME en main-d'œuvre.

**Recommandation 2** - La FCEI recommande au gouvernement de publier l'agenda prévu pour la mise en place efficace des nouveaux dispositifs de sélection, d'accueil et d'accompagnement des immigrants et de prévoir au plus vite les collaborations qui permettront de supporter ces dispositifs.

---

## Le bon casting : la clé pour réussir l'intégration économique

Pour la FCEI, et au-delà du nombre d'immigrants admis chaque année, le premier enjeu à traiter pour un système d'immigration efficace réside d'abord et avant tout dans une sélection de profils qui correspondent à ce que recherchent les employeurs : **la bonne intégration des immigrations passe —sans aucun doute— par une intégration au marché du travail dans des emplois qui soient conformes à leurs qualifications et à leurs compétences.**

Le fait que l'emploi occupé soit conforme au profil professionnel des immigrants est important pour aller chercher, le plus rapidement possible, leur pleine contribution économique, mais aussi pour qu'un accomplissement professionnel puisse leur permettre de cheminer dans un marché du travail qui évolue. Cette dynamique est non seulement propre au progrès économique et social, mais elle est aussi nécessaire à l'attractivité du Québec et à la rétention des travailleurs.

Il faut ajouter que la différence culturelle du Québec est certainement un facteur positif à son attractivité, mais qui ne peut être suffisante pour les candidats à l'immigration sans les possibilités d'une intégration économique satisfaisante. Le Québec doit donc porter une attention toute particulière sur la capacité des immigrants à s'accomplir professionnellement. En effet, le chômage des personnes immigrantes se réduit, sous l'effet d'un manque criant de main-d'œuvre, mais il a tendance à rester structurellement plus élevé que les natifs.

Le document de consultation précise que « *pour contribuer pleinement à la croissance démographique, les personnes immigrantes doivent s'établir au Québec de façon permanente. Or, une certaine proportion d'entre elles quittent le Québec après quelques années. À titre indicatif, le taux de présence en janvier 2019 des personnes immigrantes admises au Québec de 2008 à 2017 était de 73,3%* ».

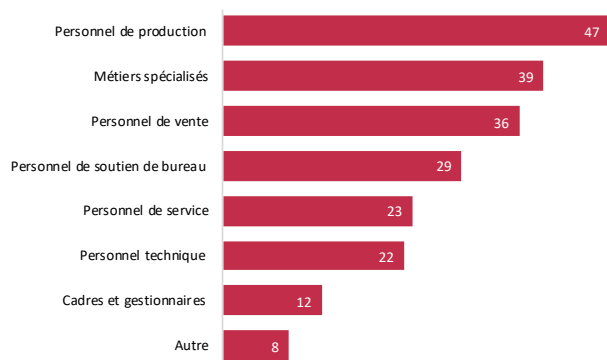
L'inadéquation entre les qualifications des immigrants admis et les besoins du marché du travail n'est certainement pas l'unique raison, mais elle reste une explication évidente des départs d'une partie des immigrants.

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 ou encore l'agriculture (Graphique 4).

Or, selon les dernières données disponibles au Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), il apparaît que le Québec a plutôt accueilli des personnes beaucoup plus qualifiées (Graphique 5).

Graphique 4

**Types de postes à pourvoir dans les PME du Québec, 2018-2019 (% des réponses)**

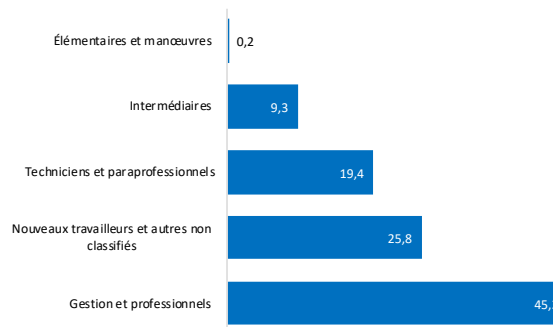


Note : le total des réponses surpasse 100 %, car les répondants pouvaient choisir autant de réponses qu'ils le voulaient.

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

Graphique 5

**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 clair : il y a un mauvais « casting » entre le profil des personnes accueillies au Québec et les postes disponibles dans les entreprises. Par exemple, alors que les entreprises du secteur manufacturier réclament des manœuvres, ces derniers ne représentent même pas 1 % des travailleurs immigrants accueillis au cours des dernières années. On constate ainsi 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 PME recherchent d'abord du personnel de production/manœuvres, issu de métiers spécialisés ou encore qui peut faire de la vente.

Les données compilées par l'Institut de la statistique du Québec ne sont donc pas surprenantes : le taux de surqualification des immigrants est passé de 37 % en 2006 à 44 % en 2017 ; ce taux s'est aggravé chez les immigrants installés au Québec depuis plus de 5 ans, passant de 33 % en 2006 à 42 % en 2017. On apprend également qu'entre 2006 et 2017, on comptait 173 000 emplois de plus sur le marché du travail québécois qui sont occupés par des personnes possédant des compétences excédant le niveau requis par la tâche et que les trois quarts de ces personnes surqualifiées supplémentaires sont issus de l'immigration<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Regard sur l'apport grandissant de la population immigrante au marché du travail québécois, Institut de la Statistique du Québec, Juillet 2018, page 12. <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201807.pdf#page=12>

Depuis un certain nombre d'années maintenant, la FCEI soulève l'enjeu d'une sélection des immigrants fixée sur une idée préconçue quant aux types de diplomation à privilégier. Le document de consultation reconnaît l'enjeu de cette surqualification, mais, pour la FCEI, cette reconnaissance doit plus explicitement s'accompagner d'une ouverture déclarée sur les métiers techniques et manutentionnaires. La FCEI rappelle qu'il n'y a pas de sot métier.

**Pour la FCEI, cette reconnaissance impliquerait une modification de la grille de sélection ce qui cristalliserait une volonté de voir l'immigration économique plus conforme à la réalité économique du Québec qu'à un préjugé favorable sur les formations académiques.**

**Recommandation 3** - La FCEI recommande de modifier la grille de sélection de manière à privilégier les besoins effectifs des entreprises et réduire la surqualification des immigrants sur le marché du travail québécois.

Néanmoins, l'orientation 6 —*Appuyer les employeurs de toutes les régions du Québec dans leurs démarches de recrutement de travailleurs temporaires étrangers temporaires, afin d'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*— et dont l'application serait efficacement combinée avec l'orientation 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*— pourrait fluidifier le marché du travail sur les emplois moins qualifiés. **En effet, le programme du travail temporaire est actuellement le seul permettant aux employeurs de recourir à une main-d'œuvre immigrante sur les métiers moins qualifiés.**

**Si la mise en application de ces mesures s'avère efficace et si le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) gagne en fluidité, la sélection privilégiée des travailleurs temporaires pourrait possiblement desserrer les pressions sur les PME en manque de main-d'œuvre.**

**Recommandation 4** - La FCEI recommande de favoriser le recours aux travailleurs étrangers temporaires pour répondre aux besoins saisonniers du marché québécois et assurer leur accès à la résidence permanente afin de répondre aux objectifs de plus long terme de la politique d'immigration du Québec.

---

## **Priorité sur la rapidité et l'efficacité des dispositifs**

Globalement, la FCEI considère que le dispositif prévu par la réforme du système d'immigration québécois cible correctement l'enjeu de l'arrimage entre les immigrants sélectionnés et les besoins des employeurs. Le système de gestion des demandes d'immigration, basé sur la déclaration d'intérêt par le biais de la plateforme Arrima, et dont le lancement récent a été salué par la FCEI<sup>7</sup>, devrait permettre une sélection accélérée des « meilleurs » candidats à l'immigration, grâce à une meilleure correspondance entre les compétences des nouveaux arrivants et celles des postes à pourvoir au sein des PME québécoises.

---

<sup>7</sup> Lancement du système Arrima : un jalon important pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre au Québec, FCEI, Communiqué du 27 juin 2019, <https://www.cfib-fcei.ca/fr/media/lancement-du-systeme-arrima-un-jalon-important-pour-faire-face-aux-penuries-de-main-doeuvre>



**Les orientations 4 et 5 du document de consultation précisent les promesses de cette plateforme qui viendra donc affiner les deux dispositifs déjà en place :** l'octroi de points supplémentaires sur les candidats, dont les qualifications correspondantes à la *Liste des domaines de formation* et l'octroi de points supplémentaires aux candidats dont les qualifications correspondent à une offre d'emploi validée par le MIDI.

La FCEI croit effectivement que la flexibilité possible avec la plateforme Arrima, combinée avec les nouveaux services intégrés aux entreprises, est propice à un calibrage de la sélection des immigrants mieux synchronisé avec les besoins du marché du travail. Le document de consultation précise également que les candidats dont les qualifications correspondent avec une offre d'emploi validée seront invités en priorité à déposer une demande de sélection permanente.

On comprend ainsi que la déclaration d'intérêt est une étape préliminaire qui permettra l'accélération du processus pour les candidats qui peuvent combler le plus rapidement possible les besoins du marché du travail. Depuis plusieurs mois, les membres propriétaires de la FCEI manifestent leurs difficultés croissantes à recruter la main-d'œuvre dont ils ont besoin. Avec le lancement d'Arrima et du Portail Employeurs, l'impact sur le recrutement de travailleurs devrait être positif et la FCEI souscrit à la direction prise par l'ensemble de la « mécanique » proposée.

Cependant, cette « mécanique » laisse en suspens certaines interrogations :

- La *Liste des domaines de formation*, d'abord calquée sur les prévisions économiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale, le sera-t-elle aussi suffisamment sur les besoins déclarés du marché du travail ?
- La préférence actuelle pour les diplômés universitaires restera-t-elle dominante ?
- Le fait que les nouveaux outils viennent « affiner » les outils en place suppose-t-il que la grille de sélection, à la base du problème de casting, ne sera pas ajustée dans une optique pragmatique de l'adéquation entre l'offre et la demande de travail ?
- Comment s'assurer que les dispositifs en place ne se traduiront pas par un fardeau administratif décourageant pour les PME, notamment en ce qui a trait à la validation des offres d'emplois par le ministère ?

La FCEI partage la vision de la réforme, mais craint que son application mène à un arrimage encore trop imparfait.

**Pour qu'Arrima puisse livrer ses promesses, le gouvernement devra bien sûr redoubler d'efforts afin de faire connaître le système à un maximum de candidats et suivre l'évolution des déclarations. Il faudra aussi déployer des ressources en fonction des bassins de candidatures les plus intéressants pour le Québec. De plus, la FCEI insiste pour que la grille de sélection soit revue, car dans sa forme actuelle, elle favorise les candidats plus qualifiés. Il est donc nécessaire que cette grille allège les critères relativement au niveau de scolarité et bonifie ceux se rapportant aux domaines d'expertise les plus en demande.**

**Recommandation 5** - La FCEI recommande de s'assurer que la plateforme Arrima et le Portail Employeurs mènent effectivement à l'adéquation entre les compétences des immigrants et les besoins des PME. La grille de sélection devrait être revue régulièrement selon l'évolution du marché du travail et les observations courantes sur le nouveau système d'immigration.

---

## La qualité de l'accueil et de l'accompagnement

Pour la FCEI, la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des immigrants est aussi importante que la qualité de leur sélection.

Bien souvent, il y a dans l'intégration économique une urgence économique qui se trouve être préalable à l'intégration sociale et linguistique. La FCEI considère donc que l'idée de prioriser les besoins du marché du travail en misant sur des services linguistiques et culturels offerts après l'arrivée des personnes immigrantes est non seulement plus conforme à une vision pragmatique de l'immigration, mais elle offre également au Québec l'occasion de se démarquer dans son ouverture à la diversité culturelle et sur ses valeurs autour de la promotion de la langue française et de l'excellence en francisation.

Le document de consultation insiste sur l'importance de la connaissance du français parmi les critères de sélection. Avec l'orientation 8, il est proposé de « *viser l'admission de personnes immigrantes adultes connaissant le français, en élargissant l'accès aux services gouvernementaux de francisation* ». L'orientation confirme l'importance du critère linguistique dans la sélection, tout en signalant une volonté d'augmenter les services de francisation.

La FCEI reconnaît la connaissance du français comme facteur favorable à l'intégration économique et sociale et admet que la diminution constatée du pourcentage d'immigrants connaissant le français puisse être jugée problématique pour protéger le fait français dans un contexte nord-américain<sup>8</sup>. 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. À notre avis, le fait d'occuper un emploi au Québec favorise l'apprentissage du français de la part du candidat.

La FCEI s'est réjouie des investissements de 70,3 M\$ en francisation des personnes immigrantes annoncés par le MIDI en juillet 2019, car la qualité des services de francisation est déterminante à leur pertinence et à la contribution de la francisation à l'intégration économique. Cependant, la FCEI rappelle également que, bien que les entrepreneurs soient disposés à contribuer à l'apprentissage par les nouveaux arrivants du français, cette contribution ne devrait pas se traduire en une charge supplémentaire, notamment, par exemple, par l'obligation de libérer les employés sur les heures de travail afin d'assister à des programmes de francisation.

**Recommandation 6** - La FCEI recommande au gouvernement de bien doser les considérations linguistique et économique dans sa planification en immigration et de poursuivre son engagement soutenu en francisation, en collaboration avec les employeurs et en étant à l'écoute de leurs réalités et de leurs capacités.

---

## Conclusion

La FCEI mesure depuis un certain nombre d'années les pressions qu'exercent les pénuries de main-d'œuvre sur l'activité de ses membres. Si l'immigration n'est pas à long terme l'unique solution au déclin démographique, elle est importante à court terme, notamment par le recours

---

<sup>8</sup> La proportion de personnes immigrantes admises ayant déclaré connaître le français à leur admission est passé de 64 % en 2009 à 50 % en 2018. Document de consultation publique 2019 – La Planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022, Gouvernement du Québec, Juin 2019, Page 12.

des travailleurs étrangers temporaires et qui apparaît comme une nécessité évidente pour dépasser la crise en cours et s'assurer de la santé de l'économie québécoise.

La FCEI offrira donc sa collaboration au gouvernement pour veiller au bon alignement du système d'immigration aux besoins des PME.

Si l'objectif de la réforme du gouvernement consiste bien à faire du Québec une « référence mondiale en matière d'immigration », la FCEI croit que la réussite de cette réforme dépend de la hauteur avec laquelle elle favorise l'intégration économique des immigrants, quel que soit leur niveau de qualification. Cette réussite dépend indéniablement d'un calibrage du système d'immigration aux besoins effectifs du marché du travail. Il convient donc de miser sur l'arrimage des qualifications, car d'ici à 2022 les besoins de main-d'œuvre sont criants.

De plus, la FCEI souhaite que la grille de sélection soit beaucoup plus ouverte sur l'ensemble du spectre des qualifications. Cette ouverture est non seulement requise pour répondre aux besoins actuels du marché du travail, mais aussi aux besoins futurs.

## Six recommandations pour une planification 2020-2022 efficace de l'immigration

**Recommandation 1** - La FCEI recommande de prioriser à court terme dans la planification de l'immigration les actions améliorant l'adéquation entre les qualifications des nouveaux arrivants et les besoins effectifs des PME en main-d'œuvre.

**Recommandation 2** - La FCEI recommande au gouvernement de publier l'agenda prévu pour la mise en place efficace des nouveaux dispositifs de sélection, d'accueil et d'accompagnement des immigrants et de prévoir au plus vite les collaborations qui permettront de supporter ces dispositifs.

**Recommandation 3** - La FCEI recommande de modifier la grille de sélection de manière à privilégier les besoins effectifs des entreprises et réduire la surqualification des immigrants sur le marché du travail québécois.

**Recommandation 4** - La FCEI recommande de favoriser le recours aux travailleurs étrangers temporaires pour répondre aux besoins saisonniers du marché québécois et assurer leur accès à la résidence permanente afin de répondre aux objectifs de plus long terme de la politique d'immigration du Québec.

**Recommandation 5** - La FCEI recommande de s'assurer que la plateforme Arrima et le Portail Employeurs mènent effectivement à l'adéquation entre les compétences des immigrants et les besoins des PME. La grille de sélection devrait être revue régulièrement selon l'évolution du marché du travail et les observations courantes sur le nouveau système d'immigration.

**Recommandation 6** - La FCEI recommande au gouvernement de bien doser les considérations linguistique et économique dans sa planification en immigration et de poursuivre son engagement soutenu en francisation, en collaboration avec les employeurs et en étant à l'écoute de leurs réalités et de leurs capacités.