

Montréal, le 23 juin 2020

Madame Nadine Girault
Ministre des Relations internationales, de l'Immigration,
de la Francisation et de l'Intégration

Par courriel : cabinet@midi.gouv.qc.ca

Objet : Commentaires de la FCEI sur le *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration au Québec* sur le Programme d'expérience québécoise

Madame la Ministre,

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est le plus grand regroupement de petites et moyennes entreprises (PME) au Canada, réunissant quelque 110 000 propriétaires de PME dont environ un sur cinq est au Québec. D'emblée, nous souhaitons vous féliciter pour les nouvelles responsabilités que le premier ministre du Québec vous a accordées en matière d'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

Nous souhaitons, par la présente, vous partager nos commentaires sur le *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration au Québec* publié le 28 mai 2020 dans la Gazette officielle du Québec concernant le Programme d'expérience québécoise (PEQ).

Tout d'abord, nous réitérons notre satisfaction quant à la volonté appliquée de consulter la société civile et les acteurs socioéconomiques intéressés et concernés au premier plan par la question de l'immigration au Québec.

Au début du mois de mars 2020, tout juste avant que le Québec soit confiné en raison de la COVID-19, la province connaissait la pire pénurie de main-d'œuvre du pays. En reconnaissance de ce phénomène croissant, votre homologue du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, a mis en place une série de mesures pour aider les entreprises à recruter les travailleurs locaux dont elles ont besoin. Les mois de confinement que nous avons connu ont changé la donne, mais pas de manière irréversible. Le lent renouvellement de la population est là pour de bon, alors que, seulement 10 bébés par tranche

de 1 000 personnes sont nés en 2018, comparativement à 15 il y a 30 ans.¹ Lorsque la mobilité intersectorielle des travailleurs causée par les défis et opportunités de la pandémie se sera soldée, les enjeux de la pénurie de main-d'œuvre ne seront pas effacés de la carte pour autant. Les employeurs du Québec devront continuer à recruter à l'international pour produire leurs biens et offrir leurs services.

En effet, le taux de croissance annuel moyen de la population québécoise de 2014 à 2019 a été de 0,8 %, soit en dessous de la moyenne canadienne (1,2 %) et de celle de l'Ontario (1,4 %). Le taux de chômage faible pré-pandémie au Québec était en partie due à la vigueur de l'économie québécoise, mais aussi à la stagnation de la population active depuis 20 ans alors qu'elle a crû dans le reste du Canada.

De plus, rappelons que le taux de postes vacants au Québec tel que comptabilisé par le rapport *Postes à pourvoir* de la FCEI² était à un sommet canadien (4,1 %, comparativement à 3,2 % pour le reste du Canada). La gestion de la pénurie de main d'œuvre est plus laborieuse pour les petites entreprises qu'elle l'est pour les grandes.³ En effet, il leur est plus difficile de compétitionner pour les meilleurs candidats contre les plus grandes entreprises avec plus de ressources.

Nous avons senti les effets de fonds de la pénurie de main d'œuvre même durant le confinement où l'économie a été mise sur pause. En effet, durant cette période, seulement 6,9 % des entreprises québécoises ont fait des mises à pied permanentes, comparativement à 10 % pour le reste du Canada. Les plus petites d'entre elles qui étaient déjà affectées par un problème plus important de pénurie de main d'œuvre ont fait moins de mise à pied que les plus grandes entreprises durant le confinement. Les PME québécoises qui étaient plus affectées par la pénurie de main d'œuvre avant la COVID-19 comparativement à leurs consœurs canadiennes, ont aussi été plus rapides à réengager leurs employés. Précisément, elles sont 32 % à avoir déjà réembauché leurs employés mis à pied temporairement comparativement à 26 % pour le reste du Canada et 24,3 % en Ontario⁴.

Il est donc important de réussir la nouvelle réforme du Programme d'expérience québécoise. D'entrée de jeu, nous soulignons que la nouvelle mouture du PEQ proposée élimine avec justesse la liste des formations reconnues pour être admissible au certificat de sélection du Québec (CSQ), instaure des mesures transitoires pour les immigrants déjà en sol québécois et allège certains aux critères de langue. Cependant, la FCEI, à l'instar des autres acteurs socioéconomiques, considère qu'il y a encore des améliorations possibles.

Inclure les emplois qui requièrent peu de formation générale en élargissant l'admissibilité aux emplois des catégories C et D

Lorsqu'on parle de pénurie de main-d'œuvre au Québec, on parle surtout de postes vacants qui requièrent peu ou pas de scolarité. En effet, en mars 2019, *Études économiques Desjardins* signalait que 35 % des emplois à pourvoir ne demandaient aucune scolarité minimale recherchée et 23 % exigeaient

¹ Québec. Institut de la statistique du Québec. 2018. Naissances et taux de natalité, Québec, 1900-2018. <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/naissance-fecondite/401.htm>

² FCEI, Postes à pourvoir : les postes vacants dans le secteur privé au T4 2019, février 2020.

³ Le taux de postes vacants oscille autour de 5,5 % pour les entreprises de moins de 5 employés et autour de 2,5 % pour les entreprises de plus 500 employés.

⁴ FCEI, Sondage La COVID-19 et votre entreprise – 12^e sondage du 6 juin au 11 juin 2020, 984 répondants pour le Québec.

un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent. De plus, 75 % des postes à combler par les employeurs ne nécessitaient qu'un faible niveau de scolarité et peu d'expérience.⁵

Dans ce contexte, nous estimons que les diplômés d'études professionnelles ainsi que les travailleurs des catégories C et D de la Classification nationale des professions (CNP) devraient pouvoir postuler au Programme d'expérience québécoise. S'il est vrai qu'un employeur pourra utiliser Arrima pour trouver ces talents à l'international, cette tâche demeure plus longue et plus ardue que recruter une personne graduée d'une institution québécoise ou qui a une expérience de travail au Québec. Selon les données de la FCEI, pas moins de 71 % des employeurs québécois ayant embauché une personne immigrante se sont tournés effectivement vers une personne qui était déjà établie au Québec.⁶

Intéresser les jeunes candidats au Québec en revoyant à la baisse la durée de l'expérience de travail requise

Avec le vieillissement de la population, il est plus important que jamais de compter sur la natalité et une immigration des jeunes. Malheureusement, les critères proposés par la nouvelle mouture du PEQ pourraient avoir un effet désincitatif pour attirer les jeunes à venir étudier et travailler au Québec.

Notre principale inquiétude découle de l'expérience de travail à temps plein accrue requise avant de présenter une demande de certificat de sélection du Québec. En effet, la version révisée du PEQ demande que les futurs diplômés d'études professionnelles au secondaire doivent occuper un emploi pour une période d'au moins 24 mois au cours des 36 mois précédant la date de présentation de leur demande. Un futur travailleur, quant à lui, doit occuper un emploi durant une période d'au moins 36 mois au cours des 48 mois précédant la date de la présentation de sa demande.

Nous croyons que la barre est trop élevée pour convaincre les jeunes prospects internationaux à s'installer au Québec. En effet, les données de Statistiques Canada démontrent que les jeunes conservent un emploi à temps plein qu'en moyenne 20 mois.⁷ Il serait donc important de revoir ces critères à la baisse et de ramener à 12 mois pour les travailleurs et de retirer ce critère pour les étudiants qui diplômement au Québec, comme c'est le cas actuellement.

Réduire les délais de traitement

Enfin, nous nous inquiétons des délais de traitement envisagés par Québec pour les dossiers PEQ. Aujourd'hui, avec un délai maximal de 10 jours fixé par le gouvernement, le processus s'étire déjà sur plusieurs mois. Nous nous inquiétons donc de ce qui va arriver à un dossier dont le ministère s'engage à examiner en 180 jours. Nous sommes d'avis que le gouvernement doit revoir son processus d'analyse et attirer à plus de professionnels l'étude des dossiers PEQ.


⁵ Études économiques Desjardins. 2019. Pénurie de main-d'œuvre au Québec et en Ontario : quels régions et secteurs d'activité sont les plus touchés? Desjardins. http://images.transcontinentalmedia.com/LAF/lacom/pénurie_main_doeuvre_QC_Ont_Desjardins2019.pdf

⁶ FCEI, Sondage national sur la pénurie de main-d'œuvre et l'immigration, juin 2019, 267 répondants au Québec.

⁷ Statistique Canada. Tableau 14-10-0050-01 Durée de l'emploi selon le genre de travail (temps plein et temps partiel), données mensuelles non désaisonnalisées DOI: <https://doi.org/10.25318/1410005001-fra>

En somme, nous vous invitons à considérer sérieusement ces recommandations dans l'élaboration de la nouvelle mouture du PEQ et ce, au bénéfice des PME à court terme et de l'économie québécoise à long terme.

Vous remerciant de votre considération, nous vous prions d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de notre considération distinguée.



François Vincent
Vice-président, Québec