

Mieux arrimer immigration et emploi

Mémoire déposé dans le cadre de la consultation sur la planification pluriannuelle de l’immigration au Québec pour 2017-2019

Introduction

La Fédération canadienne de l’entreprise indépendante (FCEI) regroupe 109 000 petites et moyennes entreprises (PME) au Canada, dont 24 000 au Québec. Ses membres sont présents dans tous les secteurs économiques et dans toutes les régions.

C’est avec beaucoup d’intérêt que nous avons pris connaissance du Cahier de consultation publié par le gouvernement sur les orientations de la planification pluriannuelle de l’immigration. En effet, l’immigration est au cœur de nos préoccupations, car les enjeux liés à la main-d’œuvre sont très présents dans les PME. L’évolution démographique et économique fait en sorte que plusieurs entreprises se retrouvent avec des difficultés à trouver la main-d’œuvre dont elles ont besoin. On note d’ailleurs que le Québec est en proie non pas à une pénurie de main-d’œuvre mais plutôt à des pénuries, car les besoins se font critiques dans plusieurs secteurs d’activité et dans plusieurs régions. Dans un contexte démographique vieillissant et dans une économie où les jeunes quittent les régions, les nouveaux arrivants représentent un bassin de main-d’œuvre potentiel très important pour les entreprises québécoises.

D’entrée de jeu, nous tenons à saluer la qualité du document de consultation publié aux fins de la présente consultation. Nous sommes en accord avec les principes sous-jacents à plusieurs des orientations qui y sont définies et nous tenons à souligner les efforts entrepris par le gouvernement afin de moderniser le système québécois d’immigration et d’en assurer un meilleur arrimage avec les besoins du marché du travail.

Comme plusieurs acteurs, nous sommes d’avis que l’immigration dans une société est synonyme d’enrichissement collectif, culturel et économique. Toutefois, de façon à bien intégrer les personnes issues de l’immigration et pour leur permettre de contribuer à l’épanouissement de la société à la hauteur de leur potentiel, il est névralgique de bien planifier l’immigration pour assurer le meilleur maillage possible entre les caractéristiques recherchées par les employeurs et le profil des personnes que nous accueillons. C’est pourquoi la sélection des candidats en fonction des besoins du marché du travail doit demeurer au centre des orientations et des actions gouvernementales en matière d’immigration.

Évidemment, il importe de rappeler que les changements proposés tant dans la nouvelle Politique que dans la nouvelle *Loi sur l'immigration au Québec*, représentent un pas en avant en ce domaine. Aussi, afin de poursuivre les efforts en ce sens, nous présenterons dans ce mémoire quelques éléments de réflexion qui permettront d'enrichir les orientations de la planification pluriannuelle proposées par le gouvernement.

Un Québec et des PME en quête de main-d'œuvre

Avec le vieillissement de la population, les emplois disponibles seront de plus en plus nombreux et la difficulté pour les PME de pourvoir les postes disponibles continuera de s'exacerber. Cela se fait déjà sentir dans le contexte actuel où trois PME sur cinq au Québec affirment avoir eu de la difficulté à trouver du personnel qualifié au cours des trois dernières années.¹

Les exemples concrets de ces difficultés abondent d'ailleurs dans les médias : entreprises des Laurentides ayant besoin de soudeurs et de machinistes², nombre grandissant de producteurs et maraîchers qui recourent à la main-d'œuvre étrangère temporaire, entreprises du secteur de la transformation alimentaire à la recherche de manœuvres, ou encore, maire de Québec qui courtise la main-d'œuvre étrangère lors de missions économiques parce que «[son] problème est simple : [sa] ville manque de ressources humaines»³.

Or, il importe de rappeler que ces pénuries de main-d'œuvre ont un impact non négligeable sur l'économie. En effet, près de la moitié des PME (49 %) considère la pénurie de la main-d'œuvre comme une contrainte majeure à la croissance de leur entreprise.⁴ Sans compter que les données de notre Baromètre mensuel des affaires^{MD} montrent aussi que, mois après mois, les pénuries de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée limitent la croissance des entreprises. En effet, les PME sont souvent des entreprises plus intensives en main-d'œuvre et une pénurie de travailleurs minera souvent la capacité d'une entreprise d'accepter de nouveaux contrats, de pénétrer de nouveaux marchés, d'actualiser un projet d'expansion, etc.

C'est ainsi qu'une immigration planifiée adéquatement peut jouer un rôle déterminant dans la croissance de nos PME. En effet, « selon Emploi-Québec, près d'un poste sur cinq à pourvoir au Québec entre 2013 et 2022 le serait par une personne immigrante nouvellement arrivée ».⁵ Citons également cette analyse du MIDI sur les projections de l'Institut de la statistique du Québec : «sans immigration, les 20-64 ans auraient connu un déclin continu dès 2011»⁶.

En effet, au regard de la figure 1, on peut constater assez clairement l'importance de l'immigration pour compenser l'impact du vieillissement de la population québécoise.

¹ FCEI, formation de la main-d'œuvre : soutenir l'investissement des PME (2015), p. 23, (Voir : <http://www.cfib-fcei.ca/cfib-documents/rr3361f.pdf>)

² Mathieu STE-MARIE (2016), « Un manque de main-d'œuvre alarmant en fabrication métallique », Journal de Nord, 10 mars, <http://www.journallenord.com/actualites/economie/2016/3/10/un-manque-de-main-d-uvre-alarmant-en-fa-4462298.html>

³ ICI Radio-Canada (2016), « Régis Labeaume courtise les jeunes travailleurs à Bordeaux », 27 juin 2016, <http://ici.radio-canada.ca/regions/quebec/2016/06/27/010-labeaume-bordeau-mission-emplois-recrutement-international.shtml>

⁴ FCEI, Sondage Les opinions de nos membres, données pour le Québec, juillet-décembre 2015 (3 291 réponses), marge d'erreur de $\pm 1,7$ %, 19 fois sur 20

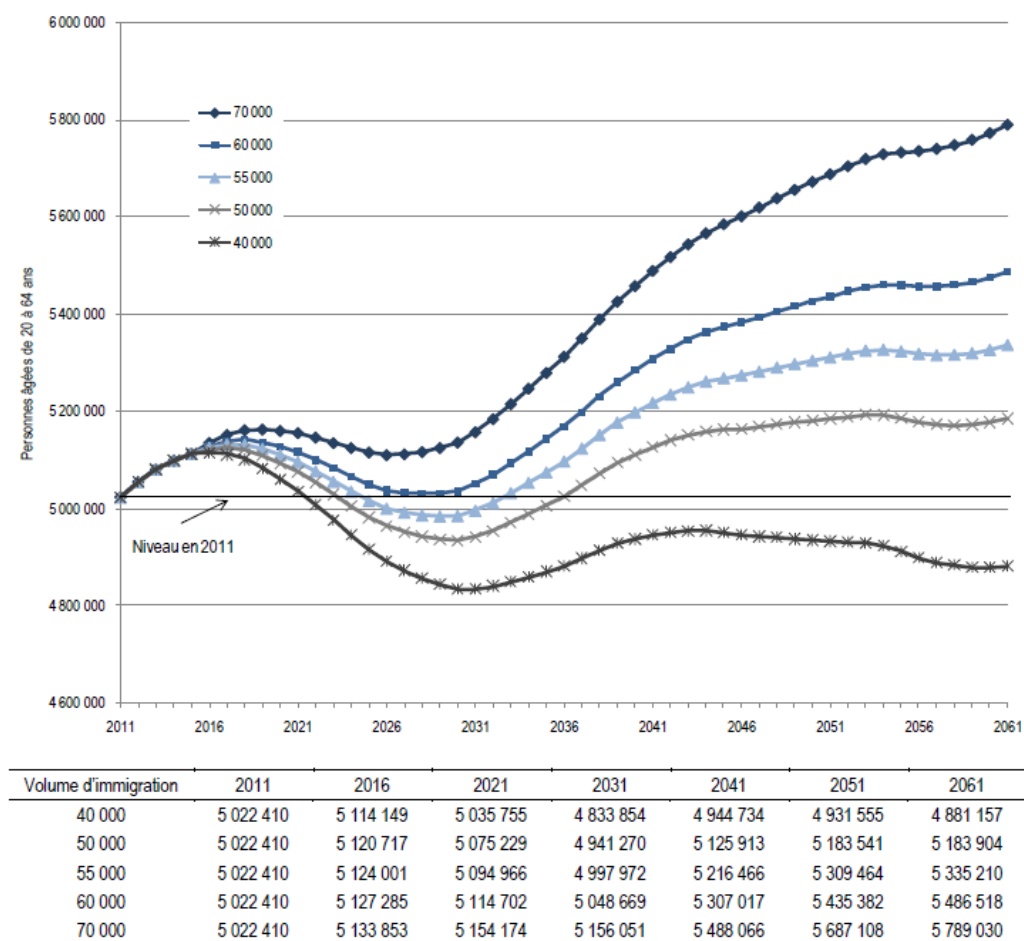
⁵ Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2016), « La planification de l'immigration au Québec pour la période 2017-2019 », Cahier de consultation, p. 18

⁶ Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2016), « Le rôle du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et de ses partenaires », document de référence, p. 19

Aussi, comme nous pouvons le constater, l'accueil de moins de 50 000 nouveaux arrivants mènerait, à terme, la population en âge de travailler sous le niveau de 2011, ce qui serait fort préoccupant pour l'économie québécoise.

Figure 1 : Population en âge de travailler selon divers volumes d'immigration

Population en âge de travailler (20-64 ans) projetée selon différents volumes d'immigration, Québec, 2011-2061



Note : Le moment du déclin de la population en âge de travailler ne serait pas modifié de façon substantielle selon les différents volumes d'immigration. Il varierait entre 2016 (40 000 personnes immigrantes) et 2019 (70 000 personnes immigrantes).

À un volume annuel d'immigration minimal de 60 000 personnes, le déclin de la population en âge de travailler ne serait pas en deçà du niveau de 2011. Le niveau de 2011 serait retrouvé pour les volumes d'admission annuels de 55 000 et 50 000 personnes, alors qu'un volume de 40 000 personnes immigrantes par an ne permettrait pas de remontée importante.

Source : Simulations produites par l'Institut de la statistique du Québec pour le compte du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2014).

Source : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2016), Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec, p 21.

Au-delà de l'accueil : le défi de l'intégration...

Afin que l'accueil des nouveaux arrivants soit réussi, il faut notamment assurer en amont une sélection qui permette un arrimage optimal avec les besoins du marché du travail. Il faut en effet rappeler qu'une intégration réussie passe en grande partie par l'emploi. Malheureusement, le cahier de consultation ne dresse pas de portrait vraiment précis des besoins en main-d'œuvre du Québec. Quelles sont les niveaux de qualification et de compétences en demande? Quels types de postes auront besoin d'être comblés? Etc.

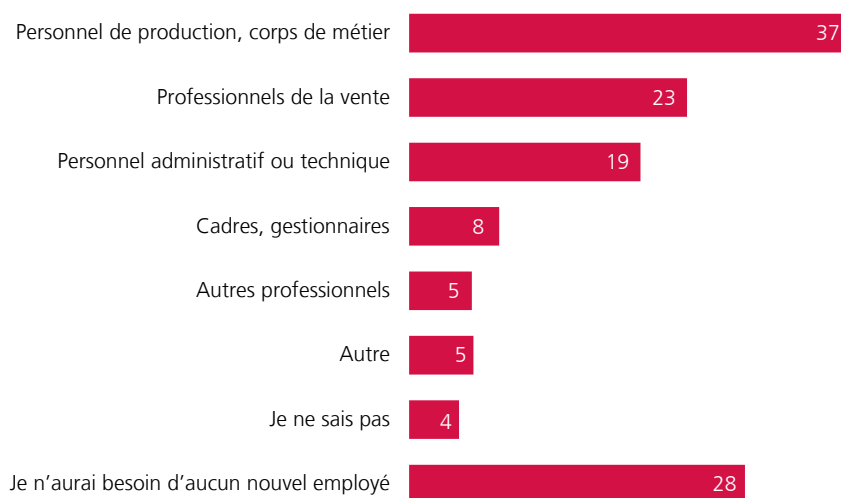
Or, dans une économie comme la nôtre, les entreprises ne fondent pas leurs décisions d'embauche en fonction des qualifications des personnes qui sont à la recherche d'emplois. Elles embauchent plutôt en fonction de leurs propres besoins, selon les postes qu'elles ont à pourvoir.

Autrement dit, il est peu probable qu'une entreprise à la recherche d'un soudeur embauche un sociologue, simplement parce que ce dernier est à la recherche d'un emploi, par exemple. À l'inverse, il est peu probable qu'un immigrant diplômé universitaire accepte d'occuper un poste de manœuvre dans une usine... C'est pourquoi, il importe de continuer d'œuvrer à mieux arrimer les critères de sélection aux besoins des entreprises, incluant ceux des PME. Rappelons en effet que ces dernières représentent plus de 99 % des entreprises québécoises, qu'elles créent environ la moitié du PIB du secteur privé du Québec⁷ et qu'elles fournissent la majorité des emplois (53 %).⁸

Or, quels sont les besoins des PME du Québec en matière de main-d'œuvre? Au terme du 1er trimestre de 2016, ce sont 66 200 postes qui étaient à pourvoir dans les PME au Québec.⁹ Toujours en 2016, les deux tiers des PME prévoient embaucher au moins un travailleur dans le cours de l'année. Comme on le voit à la figure 2, près de deux PME sur cinq sont à la recherche de personnel de production ou de corps de métier. Près du quart des PME ont besoin de professionnels de la vente et une PME sur cinq, de personnel administratif ou technique. Seulement 8 % des PME recherchent des travailleurs plus qualifiés pour occuper des postes de cadre ou de gestionnaire.

Figure 2 :

Prévisions d'embauche pour les 12 prochains mois selon les types de postes à combler



Source : FCEI, Sondage budget 2016 et RH au Québec, 11 au 25 janvier 2016, 744 répondants, marge d'erreur de 3,6 %, 19 fois sur 20.

Il apparaît donc clairement que les besoins en main-d'œuvre ne sont pas uniquement pour des travailleurs qualifiés, bien au contraire.

⁷ Industrie Canada (2013), Principales statistiques relatives aux petites entreprises, [www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/wwapj/PSRPE-KSBS_Aout-August2013_fra.pdf/\\$FILE/PSRPE-KSBS_Aout-August2013_fra.pdf](http://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/wwapj/PSRPE-KSBS_Aout-August2013_fra.pdf/$FILE/PSRPE-KSBS_Aout-August2013_fra.pdf)

⁸ Statistique Canada, données 2014, Enquête sur la population active, totalisation personnalisée pour la FCEI

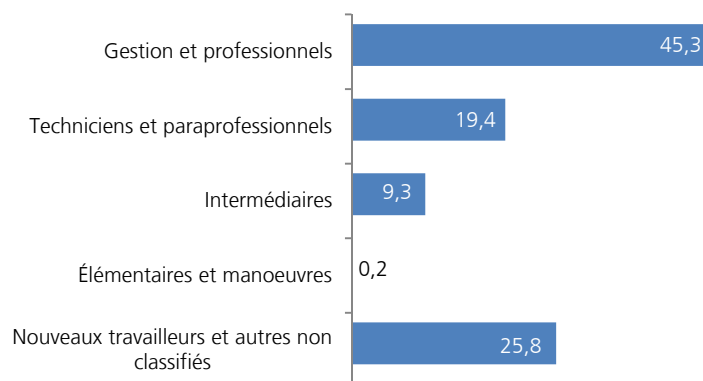
⁹ FCEI, Postes à pourvoir, novembre 2015, 2 p. (consultation en ligne : <http://www.cfib-fcei.ca/cfib-documents/rr3380f.pdf>)

Une contradiction importante entre les besoins des entreprises et les candidats admis

Lorsqu'on regarde le profil des personnes immigrantes admises au fil des ans, on constate une dichotomie majeure avec les besoins identifiés par les PME. En effet, comme le montre la figure 3, alors que les postes à pourvoir sont principalement pour des emplois dans la production ou les corps de métier, le Québec a accueilli davantage de gestionnaires et de professionnels entre 2006 et 2015.

Figure 3 :

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.

La FCEI est d'avis que les récents changements apportés par le gouvernement du Québec, que ce soit dans le cadre de la nouvelle politique ou de la nouvelle loi, vont dans le bon sens pour atténuer le fossé existant entre les besoins des PME et le profil des immigrants sélectionnés. Nous saluons également la volonté de collaboration entre le MIDI et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en la matière.

D'ailleurs, rappelons que la CPMT note aux pages 7 et 8 de son mémoire que : « la Commission est préoccupée à l'effet que les personnes immigrantes éprouvent encore des difficultés manifestes d'intégration en emploi. Malgré les nombreux efforts déployés au Québec ces dernières années pour améliorer leur sort (processus de reconnaissance des acquis et des compétences, accès à de la formation d'appoint, aide au premier emploi, service de francisation en ligne, etc.), leur situation par rapport au marché du travail est toujours préoccupante. (...) Plusieurs questions se posent. Pourquoi le taux de chômage des personnes immigrantes demeure-t-il plus élevé au Québec ? Comment expliquer cet écart qui perdure entre leur taux de chômage et celui des natifs? »

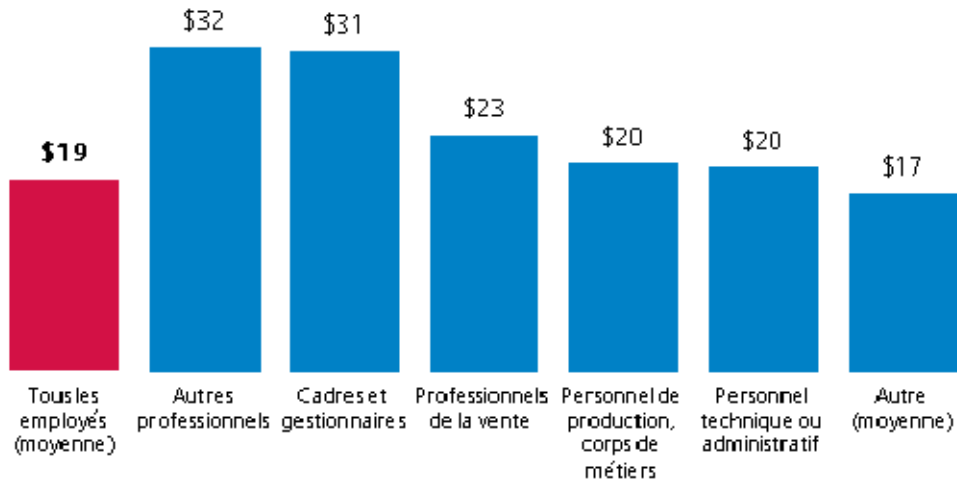
La contradiction qui subsiste entre le profil des personnes admises et celui recherché par les entreprises pour combler les postes disponibles, répond certainement en grande partie à ces questionnements.

Nous profitons de l'occasion pour déboulonner quelques mythes. Certains acteurs estiment que nous ne devrions pas accueillir de travailleurs peu qualifiés, car les postes peu qualifiés seraient peu rémunérés ou seraient, en grande majorité, rémunérés au salaire minimum.

Or, les données de notre récent sondage sur la question montrent que le salaire horaire moyen dans les PME est de 19 \$ de l'heure. Ajoutons que pour les emplois en demande, soit le personnel de production et de corps de métiers, le personnel technique et administratif et les professionnels de vente, le salaire horaire oscille autour de 20 \$ de l'heure (figure 4).

Figure 4 :

Quel salaire horaire moyen offrez-vous dans votre entreprise pour les postes suivants?



FCEI, Sondage RH dans les PME du Québec, 11 au 25 janvier 2016, 744 répondants, marge d'erreur de 3,6 %, 19 fois sur 20.

Recommandation : La FCEI recommande que l'immigration permette de mieux répondre aux besoins réels du marché du travail. En ce sens, elle souhaite que les critères de sélection permettent aussi de sélectionner des travailleurs non-qualifiés qui sont ceux étant les plus en demande pour répondre aux besoins des PME du Québec.

Orientations 2017-2019

Orientation 1 : Stabiliser les niveaux d'immigration à 51 000 personnes immigrantes admises pour les deux premières années puis les augmenter légèrement au cours de la troisième année pour atteindre 52 500 personnes en 2019

Dans le document de consultation, on justifie ces objectifs par le fait qu'au-delà de ces seuils, des défis importants sur le plan de l'intégration et de participation à la société d'accueil pourraient se poser. On note également que ce n'est qu'en 2018 que nous pourrions voir les effets globaux de la Stratégie gouvernementale 2016-2021 et qu'en conséquence, il faut considérer les deux prochaines années comme des années de transition.

La FCEI prend acte de ces explications, mais elle croit tout de même que le principal défi d'intégration demeure lié à l'emploi et elle se questionne à savoir si les seuils proposés seront suffisants pour permettre au Québec de combler ses besoins démographiques et économiques, notamment en matière de renouvellement de la main-d'œuvre en entreprise. Il y aurait probablement lieu de les revoir à la hausse.

Recommandation :

La FCEI recommande que les membres de la CRC se penchent sur la pertinence de revoir à la hausse les niveaux d'immigration proposés.

Orientation 2 : Accroître progressivement la part de l'immigration économique pour atteindre 63 % en fin de période

Rappelons d'abord que pour la période 2012-2015, la cible en matière d'immigration économique était la suivante : « maintenir annuellement à un minimum de 65 % la part de l'immigration économique dans l'ensemble des admissions » (p.13 du Cahier de consultation). Or, pour la période 2012-2015, la moyenne a été de 66,7 %. En outre, si l'on regarde les 10 dernières années, on constate que l'immigration économique a dépassé 63 % à sept reprises et affiche une moyenne de 66,4 %.¹⁰ Nous ne comprenons donc pas pourquoi ou ce qui justifierait que ce pourcentage soit abaissé à 63 %, ni pourquoi on estime que ce pourcentage représenterait une progression.

Recommandations : La FCEI recommande que la part de l'immigration économique soit fixée en fonction de l'historique des années précédentes. En conséquence, elle devrait se chiffrer à un minimum de 66 %.

Nous recommandons également que l'immigration économique vise à la fois les travailleurs qualifiés et les travailleurs non-qualifiés.

¹⁰ Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2016), Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec, p 37.

Orientation 3 : Augmenter au moins à 40 % en 2019 la proportion des personnes immigrantes de 18 ans et plus, de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés, sélectionnés et ayant un statut de travailleur temporaire au Québec au moment de leur sélection ou d'étudiant étranger

La FCEI voit d'un très bon œil d'utiliser l'immigration temporaire comme levier vers la résidence permanente. Cependant, ce levier ne devrait pas être limité à la catégorie des travailleurs qualifiés, il devrait s'étendre à celle des travailleurs non-qualifiés. À notre avis, par cette orientation, le gouvernement devrait chercher à assurer le meilleur arrimage possible entre les besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre et le profil des candidats retenus. Nous savons que le Programme expérience québécoise comme véhicule vers l'immigration permanente a porté fruit. Toutefois, encore ici, il est désolant de constater que ce dernier est limité aux travailleurs qualifiés et nous enjoignons le gouvernement à modifier son orientation 3 afin de remédier à cette situation.

D'ailleurs, nous profitons de l'occasion pour rappeler que les entreprises qui ont recours aux travailleurs étrangers temporaires sont très engagées à favoriser une intégration réussie de leur main-d'œuvre, comme l'illustre la figure 5.

Figure 5 :

Quelles mesures avez-vous prises pour intégrer les TET dans votre entreprise et/ou dans votre communauté? (% des répondants – Canada)



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 454.

Recommandations : La FCEI est en accord avec l'orientation de faciliter la transition vers l'immigration permanente pour les travailleurs étrangers temporaires. Elle croit cependant que les travailleurs non-qualifiés devraient aussi être inclus.

Elle recommande également que les travailleurs étrangers temporaires non-qualifiés soient dorénavant admissibles au *Programme expérience québécoise*.

Orientation 4 : Fixer à un minimum de 85 % la proportion des adultes de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés qui déclarent connaître le français à l'admission

Au Québec, on ne peut évidemment occulter l'importance de la langue française. Bien que nous soyons en faveur du fait français et que nous reconnaissons l'importance de la francisation, nous sommes d'avis que les critères actuels liés à la langue entraînent une certaine forme de « discrimination » systémique en fonction du pays d'origine. De nombreux candidats potentiels qui pourraient occuper des emplois vacants tout en intégrant des programmes de francisation sont actuellement éliminés en raison des critères liés à la connaissance du français. À notre avis, une langue peut aussi s'apprendre et à une époque où la francisation peut se faire de moult façons, le Québec ne peut pas se payer le luxe de bouder certains bassins d'immigration dont il a grandement besoin et qui pourraient avoir un apport important à la société, en raison du fait français. Ainsi, nous estimons que de rechercher un niveau encore plus élevé de candidats possédant une connaissance du français n'est pas la voie à emprunter.

Cette opinion est d'ailleurs partagée par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) qui souligne en page 3 de son mémoire que : « Bien que la Commission reconnaisse l'importance primordiale de la connaissance de la langue comme facteur d'intégration au marché du travail et à la société en général, elle croit que rechercher un niveau encore plus élevé que celui qui existe déjà va à l'encontre de l'orientation de favoriser la diversité du mouvement migratoire, ce qui risque, par ailleurs, de priver le Québec de candidates et candidats ayant d'autres qualifications ou compétences intéressantes pour le marché du travail ».

Par ailleurs, comme nous le mentionnions précédemment, une langue, ça s'apprend. Autrement dit, il est possible d'apprendre le français une fois rendu sur place et il n'y a pas que la voie des bancs d'école pour apprendre une langue. Dans les faits, très souvent, le travail représente une excellente voie pour parfaire l'apprentissage d'une langue.

Cela sans compter que le Québec dispose de nombreux outils pour permettre la francisation des nouveaux arrivants. En effet, comme le mentionne le MIDI dans le cahier de consultation (p. 20) : « [Le Québec] possède aussi un second puissant levier d'action : des services de francisation diversifiés et accessibles, au moyen d'un vaste réseau de prestataires de services dans les diverses régions du Québec permettant à toutes les personnes immigrantes, nouvellement arrivées, qui ne maîtrisent pas cette langue de l'apprendre ou de parfaire leur apprentissage ».

Recommandation : Nous recommandons que la proportion des adultes de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés qui déclarent connaître le français à l'admission soit revue à la baisse et, considérant les mesures de francisation disponibles, qu'elle tienne compte des besoins du marché du travail et qu'elle permette d'assurer une meilleure diversité de l'immigration au Québec.

Orientation 5 : S'assurer que la proportion des candidates et candidats sélectionnés dans la sous-catégorie des travailleurs qualifiés détenant une formation en demande soit d'au moins 70 %

Bien que nous soyons totalement en accord avec l'idée d'assurer que la formation des candidats sélectionnés soit arrimée avec les besoins du marché du travail, nous nous questionnons encore ici, sur ce qui justifie que l'on veuille à tout prix limiter l'immigration aux travailleurs qualifiés, alors que, comme nous l'avons bien démontré, le Québec a aussi besoin de travailleurs non-qualifiés. En effet, on peut se demander quelles sont les raisons qui font en sorte que les orientations en matière d'immigration soient ainsi élitistes, alors que de nombreux travailleurs étrangers ne demanderaient pas mieux que de venir occuper un emploi peu qualifié ici et que de nombreux propriétaires de PME recherchent désespérément de tels candidats ?

Recommandation : Nous sommes en accord avec cette orientation mais nous recommandons qu'elle soit modulée afin de permettre d'inclure les travailleurs non-qualifiés.

Orientation 6 : Maintenir annuellement à un minimum de 65 % la part des personnes de moins de 35 ans dans l'ensemble des admissions

Comme nous avons constaté précédemment à la figure 1, le Québec fait face à des défis importants au niveau démographique. La FCEI n'est donc pas en désaccord avec cette orientation.

Orientation 7 : Contribuer, de concert avec les acteurs économiques et territoriaux, à l'essor des régions du Québec par l'immigration permanente et temporaire

Comme le montre bien le gouvernement dans le Cahier de consultation, la majorité des immigrants choisissent la grande région de Montréal pour s'établir.¹¹

Depuis plusieurs années, la régionalisation de l'immigration est un sujet à l'ordre du jour. Nous estimons que la clé du succès pour assurer une meilleure présence des personnes immigrantes dans les régions, passe en grande partie par l'emploi. À ce titre, il faut d'abord s'assurer que les personnes que nous accueillons correspondent aux besoins des employeurs, et ensuite, faire en sorte de faciliter les contacts et l'information entre les employeurs et ces travailleurs afin de concrétiser l'intégration en emploi. Encore ici, rappelons l'importance que nous devrions accorder aux travailleurs non-qualifiés. Plusieurs entreprises en région dans les domaines de la restauration, de l'hébergement ou du commerce de détail sont à la recherche de travailleurs. Elles n'arrivent tout simplement pas à combler les postes vacants au niveau local. La régionalisation de l'immigration passe donc aussi par cette voie et il importe de procéder rapidement au réalignement nécessaire à cet effet.

Enfin, la FCEI note également que, si le fait d'occuper un emploi représente un atout important dans la décision d'habiter une région ou une autre, nous sommes également d'avis que l'intégration sociale est aussi un facteur à considérer. Cette intégration, à la fois économique et sociale, passe nécessairement par un solide partenariat entre les acteurs économiques et territoriaux. Nous sommes donc en accord avec l'orientation proposée.

¹¹ Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2016), Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec, p 54..

Orientation 8 : Continuer à favoriser la diversité du mouvement migratoire en provenance des différentes régions du monde pour soutenir le dynamisme économique du Québec ainsi que la vitalité du français

La FCEI est fortement en accord avec cette recommandation. Elle s'interroge cependant à savoir comment cet objectif se concilie avec celui de hausser à 85 % la proportion de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés qui connaît le français. Les deux nous apparaissent contradictoires et en conséquence, impossible à concilier. Nous réitérons donc la recommandation formulée précédemment à l'orientation 4.

Orientation 9 : Réaffirmer annuellement l'engagement humanitaire du Québec par l'accueil de personnes réfugiées et d'autres personnes ayant besoin d'une protection internationale

La FCEI est sensible à l'importance de l'engagement humanitaire du Québec dans l'accueil des personnes réfugiées. Nous prenons donc acte de la volonté du gouvernement de s'assurer que le Québec demeure l'une des terres d'accueil des personnes éprouvées par des événements tragiques.

Conclusion

L'immigration dans une société est synonyme d'enrichissement collectif, culturel et économique. Nous l'avons vu à maintes reprises, afin de bien intégrer les personnes issues de l'immigration et de leur permettre de contribuer à l'épanouissement de la société à la hauteur de leur potentiel, il est crucial de bien planifier l'immigration en vue d'assurer le meilleur maillage possible entre les caractéristiques recherchées par les employeurs et le profil des personnes que nous accueillons.

Au fil des décennies et des politiques qui se sont succédées, il semble que cet arrimage entre les profils recherchés dans les postes à pourvoir au sein des entreprises et celui des personnes immigrantes n'a pas toujours été au rendez-vous.

Nous saluons les efforts récemment entrepris par le gouvernement, afin de nous rapprocher de l'objectif d'assurer de façon plus optimale cet arrimage. Qu'il s'agisse de la nouvelle Politique ou de la nouvelle *Loi sur l'immigration*, ou encore, de plusieurs des orientations à l'étude dans le cadre de la présente planification pluriannuelle, nous estimons que le Québec est sur la bonne voie et que de nombreux pas en avant ont été franchis. Des efforts doivent toutefois impérativement être faits afin d'accueillir un nombre plus important de travailleurs non-qualifiés dont le Québec et nos PME ont tant besoin. Nous invitons donc les parlementaires à considérer nos recommandations, afin d'assurer que notre système d'immigration permette également d'accueillir ces travailleurs qui sont essentiels pour notre économie.

Donner la chance à ces travailleurs peu qualifiés d'accéder à un emploi, afin d'ensuite pouvoir accéder à de la formation et progresser dans la société québécoise représente une avenue gagnante pour tous et est l'une des conditions *sine qua non* à l'édification d'un Québec plus ouvert et plus prospère.