

Mieux arrimer immigration et emploi

CRC – 028M
C.P. – Nouvelle
politique
d'immigration

Propositions pour la nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion

François Vincent, directeur des affaires provinciales pour le Québec

Introduction

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est composée de 109 000 petites et moyennes entreprises (PME) au Canada et 24 000 au Québec. Nos PME membres sont présentes dans tous les secteurs économiques et dans toutes les régions. Nous faisons entendre leurs opinions sur les enjeux qui les rejoignent et pour s'assurer que les politiques publiques prennent en compte leur réalité – souvent particulière – et soient plus efficaces.

D'entrée de jeu, nous saluons la grande qualité du document de consultation et les orientations présentées pour la nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Nous pouvons constater tout le travail effectué par le ministère, qui permettra de stimuler la réflexion à l'occasion de cette importante consultation.

Nous prenons acte de la volonté du gouvernement de revoir sa politique, son plan stratégique et ensuite sa Loi. La politique date de 25 ans et la *Loi sur l'immigration* a été sanctionnée en 1968 et révisée pour la dernière fois en 2004. En fait, elle a été revue presque toutes les décennies. Nous sommes donc très favorables à la démarche proposée de remettre au goût du jour la politique et la *Loi sur l'immigration* au Québec.

L'immigration pour une société est synonyme d'enrichissement collectif, culturel et économique. Mais 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 immigrantes.

Malheureusement, au fil des décennies et des politiques en la matière qui se sont succédé, 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. C'est pourquoi la sélection des candidats en fonction des besoins du marché du travail doit revenir au centre des orientations et des actions gouvernementales en matière d'immigration.

C'est ce que nous tenterons de faire valoir dans le présent mémoire, notamment à travers la présentation de quelques statistiques sur les PME, l'immigration et les enjeux qui y sont liés. Aussi, nous commenterons les trois orientations proposées dans le document de consultation et nous tenterons de répondre à une dizaine de questions spécifiques qui y sont posées.

L'immigration et l'emploi : un amalgame gagnant

D'entrée de jeu, nous désirons mettre de l'avant que l'emploi devrait être l'une des pierres d'assise de la future politique sur l'immigration au Québec, et ce, tant au bénéfice des personnes immigrantes qu'à celui des entreprises et de l'État.

L'intégration en emploi est fondamentale pour les personnes qui décident de changer de pays, car souvent, elles le font parce qu'elles cherchent, ultimement, à contribuer à la hauteur de leur potentiel à la société, à se donner de meilleures opportunités professionnelles ainsi qu'une meilleure qualité de vie. Si une fois arrivé dans le pays d'accueil, il leur est impossible de trouver un emploi, personne n'en sort gagnant.

Les entreprises ont un besoin criant de main-d'œuvre et, dans le contexte québécois du vieillissement de la population au Québec, ce besoin va s'accroître¹. Ainsi, les nouveaux arrivants représentent un bassin de main-d'œuvre potentiel très important pour les entreprises québécoises.

L'immigration est aussi importante pour l'État d'accueil qui sélectionne les candidats, car elle a un apport positif sur la culture et sur le dynamisme économique. C'est ainsi que l'immigration doit servir à augmenter notre force de travail plutôt que les statistiques des personnes en recherche d'emploi.

C'est pourquoi la sélection des candidats selon les besoins du marché du travail doit être au centre des orientations gouvernementales en matière d'immigration.

Représentant plus de 99 % des entreprises québécoises, les PME peuvent jouer un rôle déterminant et positif comme partenaire dans l'application de la nouvelle politique. Pour ce faire, les orientations et mesures qui seront mises de l'avant doivent répondre à leur réalité, à leurs contraintes et les aider à relever leurs défis d'embauche.

Orientation 1 : Une société inclusive permettant la pleine participation par un engagement collectif et individuel

Nous voyons d'un très bon œil cette orientation. Comme nous l'avons affirmé précédemment, la pleine participation des nouveaux arrivants au marché du travail est l'une des clés pour une intégration réussie au sein de la société d'accueil. Nous sommes donc satisfaits que le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) en ait fait une orientation ciblée de sa nouvelle politique.

¹ Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2014), « Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion », Cahier de consultation, décembre, p. 14.

Pratiques d'embauche, évaluation des compétences et gestion de la diversité

D'abord, nous désirons préciser que, contrairement à ce qui est sous-entendu dans la question 6 du document de consultation, nous sommes d'avis que les employeurs, notamment les petites et moyennes entreprises, sont à même d'évaluer équitablement et efficacement les compétences des personnes formées à l'étranger. En effet, les besoins des PME sont principalement au niveau de la main-d'œuvre possédant des compétences de base ou techniques. Ainsi, les problèmes auxquels nous faisons face ont plutôt trait au fait que le profil de la main-d'œuvre immigrante ne répond pas à ces besoins, privilégiant les personnes diplômées et ayant des compétences professionnelles ou plus spécialisées. Il importe donc de bien repositionner le débat là où il devrait être : à savoir dans les critères utilisés pour la sélection des candidats.

En matière de gestion de la diversité, nous reproduisons ici des données recueillies dans un sondage pancanadien auprès de PME membres de la FCEI qui avaient utilisé le programme travailleur étranger temporaire (TET). On constate que la majorité des chefs de PME affirment ne pas avoir rencontré de problèmes liés à l'intégration de leurs TET dans l'entreprise et la communauté. Aussi, les barrières linguistiques semblent être le principal problème rencontré chez 29% des répondants alors que le manque de services d'intégration suit avec 15% des mentions.

Problèmes liés à l'intégration de TET dans l'entreprise et dans la communauté (% des répondants - Canada)



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 456.

Par ailleurs, la question suivante a aussi été posée aux entrepreneurs : « Quelles mesures avez-vous prises pour intégrer les TET dans votre entreprise et/ou dans votre communauté? » Encore ici, les résultats sont intéressants. Deux tiers des répondants (67 %) ont dit aider leurs TET à s'installer, près de la moitié (47 %) disent leur avoir offert une formation d'appoint et 45 % ont dit avoir offert du mentorat et organisé des activités sociales (Figure 16). Enfin, 18 % des répondants ont indiqué qu'aucun soutien supplémentaire n'avait été nécessaire.

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.

Ainsi, concernant l'aide à fournir aux entreprises dans la gestion de leur diversité, nous pensons que cela passe par d'abord par l'information et ensuite, par l'accompagnement des employeurs qui en ont besoin. Il existe une foule d'outils intéressants et de l'appui offert par le MIDI.² Mais, encore faut-il que les employeurs soient au fait de leur existence. Ainsi le premier défi réside dans le fait de faire connaître ces outils et l'aide disponible auprès des employeurs. À cet égard, nombre de ministères et organismes (tels que Revenu Québec, la Commission de l'équité salariale, la CSST, etc.) communiquent régulièrement avec les employeurs. Il serait peut-être intéressant de voir si le MIDI ne pourrait pas y insérer des informations pertinentes pour les employeurs. En outre, la collaboration avec les acteurs du milieu au niveau national et local est nécessaire. D'ailleurs, la nouvelle politique comprend une telle orientation et nous nous en réjouissons.

Enfin, la question 6 traite aussi de la discrimination et des pratiques d'embauches. À notre avis, comme nous l'avons affirmé précédemment, il y a ici aussi un travail d'information à faire. Bien que la majorité des employeurs ont des politiques non discriminatoires, il serait tout faux de prétendre que certaines pratiques discriminatoires n'existent pas encore dans certaines entreprises. Encore ici, nous estimons que l'accès à de l'information claire et compréhensible demeure l'une des clés du succès pour favoriser l'adoption de pratiques non discriminatoires.

Le cahier de consultation soulève que «certains auteurs ont estimé qu'annuellement au Canada, les pertes liées à la sous-utilisation des compétences des personnes immigrantes se chiffraient à plus de 10 milliards \$».³ À cet égard, nous avançons que l'individu qui est en recherche d'emploi, peu importe son accent ou sa couleur, augmentera ses possibilités d'embauche si ses compétences sont recherchées par les entreprises. En effet, si une PME manufacturière a besoin d'un technicien spécialisé, elle n'embauchera pas un bachelier en sociologie, en gestion ou en histoire, et ce, peu importe sa provenance.

² Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, page Web sur la gestion de la diversité en emploi :

<http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/gestion-diversite-emploi>

³ Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2014), « Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion », Cahier de consultation, décembre, p. 29.

Le succès de notre immigration repose donc davantage sur la sélection des candidats en amont et en fonction des besoins des employeurs. Sur la question de la sélection des candidats, comme nous le verrons plus loin, il est possible de faire mieux.

La question de la langue

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. Bien sûr, le Québec représente une terre d'accueil intéressante pour les pays de la francophonie cependant, comment favoriser la diversité si les critères d'immigration interdisent de facto, l'accès aux autres langues?

En outre, 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, le Québec ne peut pas se payer le luxe de boudier certains bassins d'immigration dont nous avons grandement besoin et qui pourraient avoir un apport important à la société québécoise, en raison du fait français. Ici encore, la question est davantage de savoir où et quelles sont les personnes, dont les talents, et les profils correspondent à ce que les employeurs recherchent.

Aussi pour s'assurer que les personnes immigrantes acquièrent les compétences linguistiques, il importe que les formations soient adaptées à la réalité des PME et aux besoins des candidats. En effet, une petite entreprise de 10 employés peut difficilement se permettre d'envoyer un ou deux employés en formation pendant des semaines. Elle se priverait ainsi de 20% de sa main-d'œuvre. D'un autre côté, il faut que les travailleurs concernés puissent avoir accès à des formations en dehors des heures de travail ou que les formations soient suffisamment flexibles pour tenir compte des contingences des employeurs et des travailleurs. Une offre de formation accessible et flexible comprend notamment des formations en ligne, en milieu de travail, à différentes heures, etc.

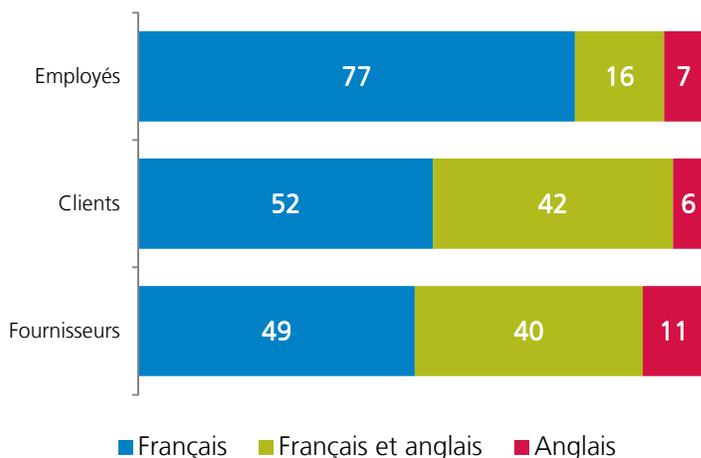
À l'heure actuelle, le MIDI soutient les établissements d'enseignement et différents organismes pour dispenser ces formations. D'ailleurs, nous avons remarqué que l'information était assez précise sur le site du ministère⁴. Ajoutons aussi que le MIDI offre la possibilité de suivre une formation en francisation avant d'arriver au Québec. Toutes ces initiatives représentent autant de moyens mis à la disposition des nouveaux arrivants pour les épauler dans leur apprentissage du français. Nous estimons qu'il faut poursuivre dans cette voie et que flexibilité, diversité et accessibilité sont les clés du succès.

Quant à la question d'inciter les employeurs à participer aux efforts à faire du français la langue normale et habituelle du travail, nous désirons mentionner que cela est déjà le cas dans presque l'ensemble des PME. En effet, nos données illustrent que l'utilisation de l'anglais est principalement associée aux pratiques commerciales de base des entreprises : répondre aux besoins des clients et entretenir les relations avec les fournisseurs. La figure 1 illustre que pour 93 % des PME, le français est utilisé principalement (77 %) ou en partie (16 %), pour communiquer avec les employés. Ce pourcentage se chiffre à 94 % en ce qui a trait aux communications avec la clientèle et à 89 % en ce qui concerne les fournisseurs.

⁴ Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Apprendre le français au Québec : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/langue-francaise/apprendre-quebec/>

Ces données sont plus que respectables lorsque l'on considère que la langue générale des affaires est l'anglais et qu'on ne peut y échapper, peu importe où l'on se trouve sur la planète. Ainsi, nous appuyons les mesures de francisation plutôt que l'adoption de nouvelles normes, règlements ou lois.

Quelle est la langue utilisée la plupart du temps dans votre entreprise pour communiquer avec vos employés, vos clients et vos fournisseurs? (Québec)



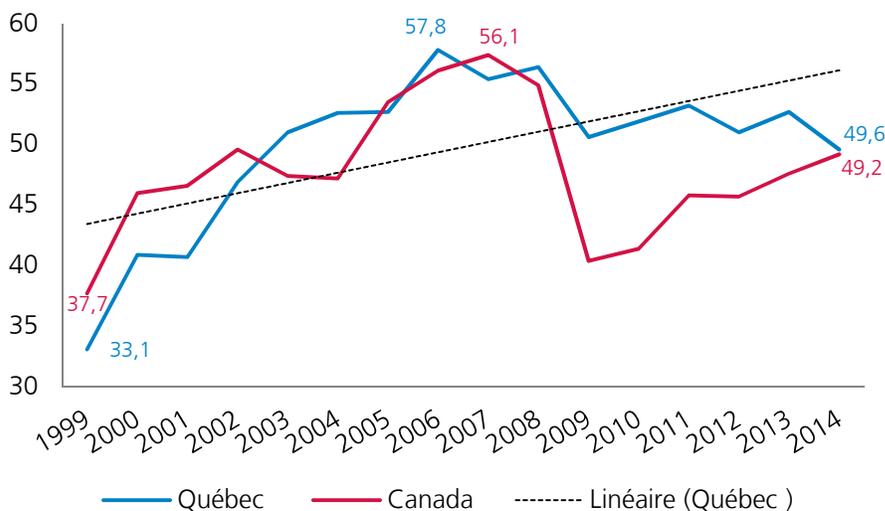
Sources : FCEI, Sondage sur la Charte de la langue française, 2012, n= 779

Les clés de la participation économique des personnes immigrantes

Comment hausser le taux de participation économique des personnes immigrantes ? Voilà une autre question abordée dans le document de consultation. Selon nous, il ne fait aucun doute que pour hausser le taux de participation, cela se passe en amont, soit lors de la sélection des candidats en regard aux véritables besoins du marché du travail. Il ne sert à rien de sélectionner un individu titulaire d'une série de diplômes si ce dernier ne réussit pas à se trouver un emploi parce que sa formation n'est pas recherchée par les employeurs.

Actuellement, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée représente un enjeu de premier plan pour les entreprises. Avec les départs massifs à la retraite, ce défi ne fera que s'accroître. À cet égard, la figure qui suit est assez éloquent. Nous pouvons y constater que la pénurie de main-d'œuvre est une préoccupation en progression depuis les 15 dernières années. Même si la crise économique de 2008 a fait chuter le degré de préoccupation, celui-ci a repris sa croissance dès la reprise économique.

Degré de préoccupation des entreprises à l'égard de la pénurie de main-d'œuvre



Source : FCEI, *Opinion de nos membres, données de sondage 1999 à 2014.*

De plus, mentionnons que cette tendance est également visible dans les données de notre Baromètre des affaires^{MD} en ce qui concerne les préoccupations des chefs de PME à l'égard de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, semi-qualifiée et non qualifiée⁵. Mentionnons que notre plus récent Baromètre indique qu'au Québec la pénurie de main-d'œuvre qualifiée arrive au deuxième rang en ce qui concerne les limites, en termes de vente ou d'augmentation de la production, identifiées par les chefs de PME.

Par ailleurs, nous nous inscrivons en faux par rapport aux prétentions de certains qui affirment que les pénuries de main-d'œuvre n'existeraient pas et qu'elles seraient simplement dues au fait que les employeurs n'offriraient pas de conditions suffisamment attrayantes. Plusieurs entreprises qui ont dû se tourner vers le programme travailleur étranger temporaire pour combler des postes vacants avaient bonifié leur offre avant d'y avoir recours. Elles ont augmenté leurs salaires (72 %), offert des horaires plus flexibles (46 %) et mis en place un régime d'avantages sociaux ou bonifier les avantages déjà en place (41 %). Ensuite, les données d'un récent sondage démontrent que les conditions de travail en PME au Québec sont généreuses. Le salaire horaire moyen est de 18 \$ en PME, soit 70 % plus élevé que le salaire minimum, et elles sont plus de 40% à offrir des assurances médicaments et frais médicaux ou invalidité de court ou long terme.⁶ Il y a cependant une limite à la capacité de payer des employeurs. Au Québec, le chiffre d'affaires médian des entreprises est de 425 000 \$ annuellement. À moins que les consommateurs ne soient disposés à payer 25\$ pour une baguette de pain, les capacités d'augmenter les salaires sont limitées chez les employeurs...

En somme, il ne fait aucun doute que la pénurie de main-d'œuvre est un enjeu majeur pour les entreprises et qu'une meilleure sélection de l'immigration jouera un rôle névralgique pour combler les besoins de main-d'œuvre et ainsi stimuler la croissance économique.

⁵ Plus de détails à www.fcei.ca/barometre

⁶ FCEI (2015), *Des faits sur les conditions de travail dans les PME*, 4 p.

Orientation 2 : Un système d'immigration compétitif permettant d'attirer, de sélectionner et de favoriser l'établissement durable de talents stratégiques qui contribuent à la vitalité du français, à la prospérité et à la diversité

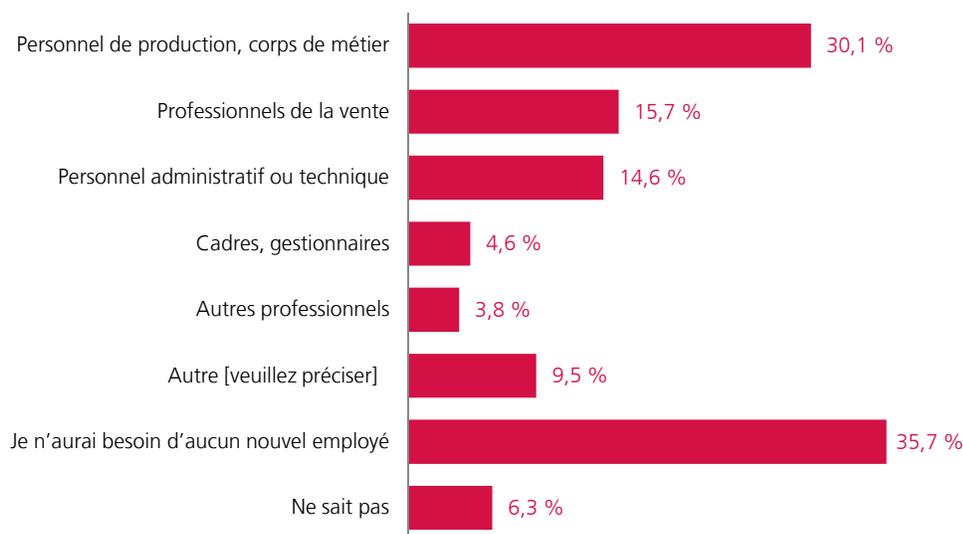
Cette orientation revêt un certain caractère noble en utilisant des termes comme « talents stratégiques ». Cependant, nous estimons que là se situe une grosse part des problèmes que le Québec a connus dans un système d'immigration qui valorise la diplomation alors que les besoins du marché du travail sont tout autres.

L'inadéquation de l'immigration avec les besoins du marché du travail

Les données présentées ici démontreront clairement que le système actuellement en place au Québec ne permet pas de recruter des personnes susceptibles de combler les besoins en main-d'oeuvre des PME québécoises. Nos plus récentes données⁷ font ressortir que les PME prévoient embaucher dans une proportion de 58 % au cours des 12 prochains mois. Cela est très positif lorsqu'on considère que les PME représentent plus de 99 % des entreprises au Québec et qu'elles procurent de l'emploi à trois Québécois sur cinq⁸. Il y a donc là un bon potentiel d'embauche et, par le fait même, de belles opportunités pour les nouveaux arrivants.

Quels sont maintenant les besoins de ces PME? La figure qui suit recense les prévisions d'embauche et les besoins pour 2015. On y remarque que trois PME sur dix prévoient embaucher du personnel de production ou de corps de métier. Environ 16 % des PME prévoient embaucher des professionnels de la vente et 15 % du personnel administratif ou technique. Enfin environ 5 % des PME rechercheront des cadres et des gestionnaires.

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



Source : FCEI, Sondage sur les ressources humaines dans les PME au Québec, 6 au 28 août 2014, 1 021 répondants, statistiquement précis à $\pm 3,1$ %, 19 fois sur 20.

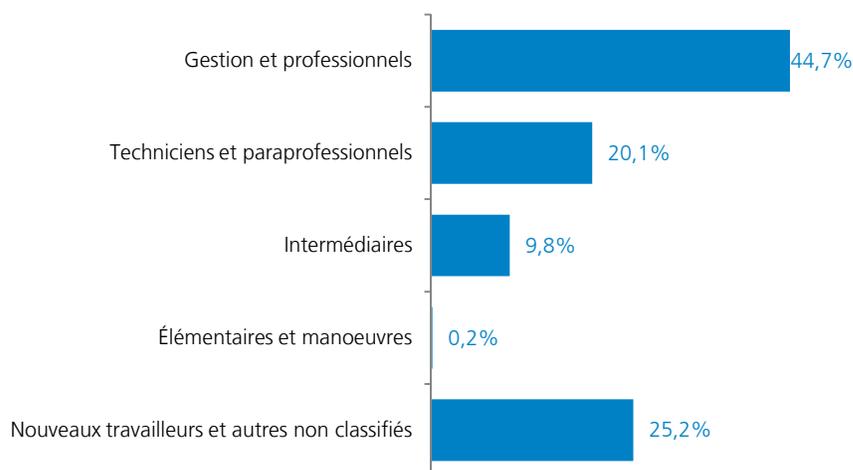
⁷ FCEI (2015), *Des faits sur les conditions de travail dans les PME*, 4 p.

⁸ Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active (EPA)*, 2013

Maintenant, qu'en est-il des compétences des personnes sélectionnées? La figure 4 illustre le niveau de compétences des personnes immigrantes âgées de 15 ans et plus admises au Québec entre 2003 et 2013. En ordre d'importance, les travailleurs en gestion et les professionnels (44,7%), les nouveaux travailleurs (25 %), les techniciens et les paraprofessionnels (20,1 %) et les intermédiaires 9,8 %) représentent les compétences des personnes sélectionnées.

Figure 4 :

Niveau de compétences des personnes immigrantes âgées de 15 ans et plus admises au Québec selon la catégorie, pour la période 2004-2013 (en %)



Source: Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec, novembre 2014 p. 49.

En comparant les deux figures, on aperçoit rapidement qu'il y a un écart important entre les candidatures sélectionnées et les besoins de main-d'œuvre des PME. Un écart particulièrement élevé existe en ce qui concerne les sélections des gestionnaires ainsi que des techniciens et paraprofessionnelles.

Dans un rapport publié en 2010, le Vérificateur général arrivait au même constat et avait suggéré au MICC d'améliorer sa méthode de sélection en examinant les meilleures pratiques internationales, en modifiant sa grille d'analyse et en considérant d'autres moyens pour attirer des candidats répondant vraiment aux besoins du marché du travail. En effet, il constatait que : « ... la grille de sélection du Québec repose davantage sur une évaluation du potentiel socioprofessionnel du candidat que sur les possibilités concrètes d'emploi. Un candidat peut atteindre le seuil d'employabilité de la grille de sélection sans avoir une formation dans un domaine privilégié s'il obtient les points requis pour les autres facteurs et critères de la grille »⁹.

Le vérificateur avait également rappelé que « [s]elon le Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers, les travailleurs qualifiés sont des personnes qui viennent s'établir au Québec pour occuper un emploi qu'ils sont vraisemblablement en mesure d'exercer »¹⁰, le Vérificateur a constaté que pour la période de 2006 à 2008 :

⁹ Vérificateur général du Québec (2010), Rapport à l'Assemblée nationale pour l'année 2010-2011, Tome I, mai, p. 3-16.

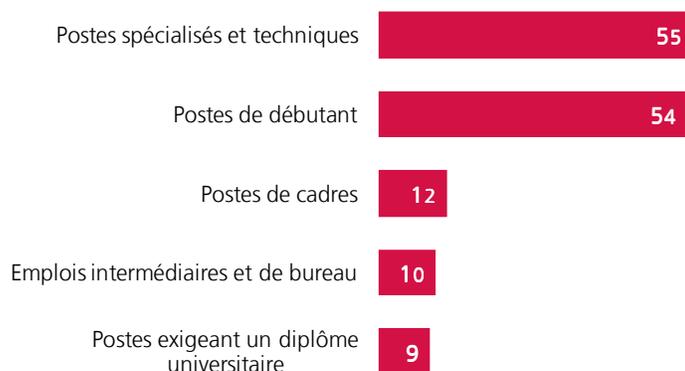
¹⁰ Vérificateur général du Québec (2010), Rapport à l'Assemblée nationale pour l'année 2010-2011, Tome I, mai, p. 3-8.

- « seulement 9 p. cent des candidats sélectionnés présentaient un profil répondant aux exigences dans les domaines de formation privilégiés par le Québec ;
- 65 p. cent des travailleurs qualifiés sélectionnés n'ont eu aucun point pour le domaine de formation. La note de passage a été obtenue surtout grâce à d'autres caractéristiques (niveau de scolarité, âge et connaissance du français). »¹¹

Une autre source de données intéressante pour connaître les besoins des PME en matière de travailleurs issus de l'immigration réside dans le sondage pancanadien que la FCEI a effectué auprès de ses membres ayant eu recours au PTET.

Les données par secteur indiquent que c'est dans le secteur de l'hébergement et de la restauration et le secteur agricole que les TET sont les plus nombreux, ce qui est logique étant donné que ce sont des secteurs à forte intensité de main d'œuvre. Les chiffres montrent aussi que l'on fait appel aux TET pour pourvoir deux grands types de postes : des postes spécialisés et techniques (métiers) et des postes non qualifiés.

Types de postes qui ont été pourvus ou qu'on a essayé de pourvoir grâce au PTET (% des répondants - Canada)¹²



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 660.

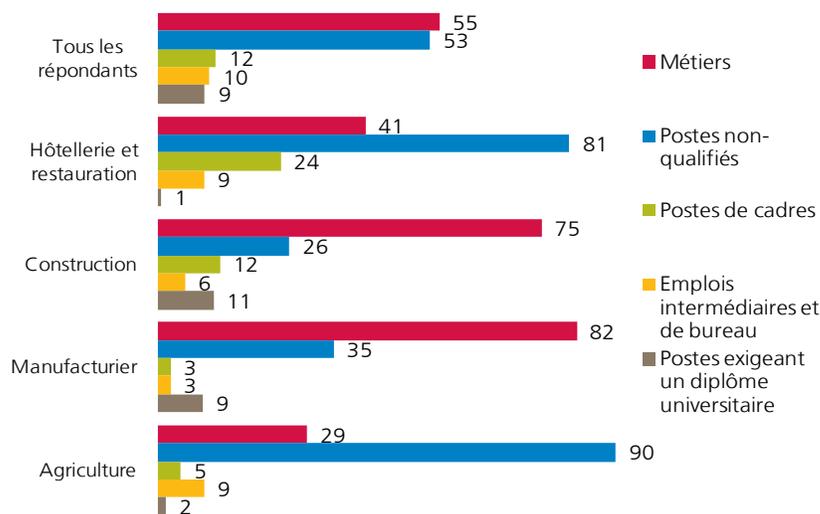
La plupart des entreprises (55 %) qui ont participé au PTET disent avoir pourvu ou tenté de pourvoir des postes spécialisés et techniques (métiers) alors que 54 % disent avoir pourvu ou tenté de pourvoir des postes de débutant (non qualifiés). Douze pour cent des entreprises participantes disent avoir pourvu ou tenté de pourvoir des postes de cadre et 9 % des postes exigeant un diplôme universitaire.

¹¹ Vérificateur général du Québec (2010), Rapport à l'Assemblée nationale pour l'année 2010-2011, Tome I, mai, p. 3-17.

¹² Voir le rapport complet au : <http://www.cfib-fcei.ca/francais/article/6815-ptet-vers-une-solution-durable.html>

On constate par ailleurs que le type de main-d'œuvre recherché varie grandement d'un secteur à l'autre. Par exemple, plus des trois quarts des entreprises dans le secteur de la construction et le secteur manufacturier affirment avoir pourvu ou essayé de pourvoir des postes dans les métiers, alors que 81 et 90 % des répondants des secteurs de l'hébergement et de la restauration et de l'agriculture ont indiqué qu'ils cherchaient plutôt à pourvoir des postes non qualifiés.

Types de postes à pourvoir par secteur d'activité grâce au PTET (% des répondants - Canada)



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 660.

Ainsi, les critères de sélection de l'immigration devraient permettre de favoriser les compétences de niveaux techniques, intermédiaires et les compétences élémentaires et manœuvres (B, C et D selon la Classification nationale des professions. La nouvelle politique doit envoyer un message clair à cet égard. Mieux arrimer la sélection avec les besoins du marché du travail ne peut qu'avoir des impacts positifs pour l'ensemble des acteurs concernés.

La déclaration d'intérêt

Nous constatons que cette proposition est calquée sur le système *Entrée Express* du gouvernement fédéral. Ce système permet de gérer les demandes de résidence permanente présentées au titre de certains programmes d'immigration économique fédéraux. Il constitue la première étape pour immigrer au Canada dans le cadre de ces programmes. Les candidats potentiels peuvent remplir leur profil d'Entrée express à tout moment et les employeurs peuvent accéder aux candidats potentiels.

L'un des gros avantages de ce système est qu'il permet aux employeurs d'avoir une voix au chapitre de l'immigration permanente. Cependant il ne concerne que les programmes pour les travailleurs qualifiés et de métiers spécialisés. Autrement dit, il ne permet pas de répondre aux besoins de main-d'œuvre non qualifiée ou avec une formation technique (B, C et D).

Comme nous l'avons vu, de l'avis de la FCEI, le système d'immigration québécois se doit d'être plus compétitif en répondant plus adéquatement aux besoins du marché du travail. La création d'un système de déclaration est l'une des voies à suivre, mais il ne représente pas la panacée, car même si les critères appliqués permettaient d'inclure la main-d'œuvre peu qualifiée, il est moins probable que ces candidats s'y inscrivent. D'où, le problème de l'inadéquation des critères de sélection des candidats à l'immigration demeure.

Une alternative au programme travailleur étranger temporaire (PTET)

Dans la foulée des mythes et des controverses entourant le PTET, le gouvernement fédéral a apporté des changements malavisés à son programme. Ces changements ont eu des conséquences importantes sur de nombreux employeurs, allant même jusqu'à exclure du programme pratiquement tous ceux qui œuvrent dans les secteurs de la restauration, du commerce de détail et de l'hôtellerie dans la plupart des régions du pays. Le Québec risque de ne pas être épargné, c'est pourquoi nous présentons ici la proposition que la FCEI a déposée au gouvernement fédéral, afin que celle-ci puisse inspirer le gouvernement du Québec dans sa future politique.

Nous avons demandé au gouvernement fédéral de remplacer le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) par un *Visa d'introduction au Canada* pour les travailleurs peu qualifiés. Grâce à ce visa, les petites entreprises pourraient enfin compter sur des travailleurs dont ils ont absolument besoin et les travailleurs étrangers jouiraient d'une voie d'accès facilitée au statut de résident permanent.

Il faut en effet rappeler que les travailleurs étrangers servent souvent à combler des postes qui sont permanents, mais pour lesquels les employeurs n'arrivent pas à trouver de main-d'œuvre ici. Il est évident que plusieurs propriétaires de PME préféreraient de loin pouvoir garder les travailleurs sur une base permanente, mais le système d'immigration ne permet pas d'accueillir de la main-d'œuvre dans des postes peu qualifiés.

Or, qu'on le veuille ou non, nous avons besoin de travailleurs de tous les niveaux de compétence, non seulement en agriculture, mais aussi dans le domaine de la restauration, de l'hébergement et du commerce de détail. Pour venir vivre au Canada, on ne devrait pas nécessairement avoir besoin d'un doctorat dans ses valises. C'est pourquoi la FCEI a proposé un nouveau visa qui ouvrirait la voie de la résidence permanente aux travailleurs étrangers temporaires peu qualifiés après deux ans de travail pour un employeur canadien. À cet effet, les critères suivants pourraient également être appliqués :

- Pour avoir droit à un visa d'introduction, l'employeur devrait avoir au moins un employé canadien au même taux de salaire.
- Le travailleur étranger aurait la capacité de changer d'employeur, et non de secteur ou de région, si l'employeur ne respecte pas ses engagements.
- Les règles du programme devraient être appliquées de manière stricte et rigoureuse par les paliers fédéral et provincial.

Il est à noter que le Québec est doté d'un programme similaire (Programme de l'expérience québécoise) Cependant, ce dernier n'est ouvert qu'aux travailleurs spécialisés ou diplômés et non aux candidats peu qualifiés. Nous estimons que le Québec devrait ouvrir ce programme pour permettre aux employeurs ayant besoin de main-d'œuvre pas ou peu qualifiée ou possédant des compétences techniques de pouvoir y accéder.

Les freins à l'entrepreneuriat et aux mouvements de capitaux

Lorsque nous demandons aux chefs de PME quels sont les principaux enjeux auxquels ils font face, le fardeau fiscal et la réglementation arrivent en tête de liste.

Le Québec se targue souvent d'avoir une fiscalité avantageuse. C'est peut-être le cas pour les grandes entreprises qui bénéficient d'un niveau d'imposition relativement compétitif, mais ce ne l'est certainement pas pour les petites et moyennes entreprises. Les PME québécoises ont un taux d'imposition qui se chiffre à plus du double de la moyenne canadienne (8 % contre 3 %). Au Manitoba, les entreprises bénéficient même d'un congé d'imposition sur les 425 000 premiers dollars gagnés. Au fardeau québécois de l'impôt des entreprises, il faut rajouter les taxes sur la masse salariale où, encore une fois, le Québec se démarque en prélevant 45 % plus que la moyenne canadienne. La situation n'est guère plus reluisante chez les particuliers. C'est aussi au Québec qu'ils sont le plus imposés.

Avec un environnement fiscal plus compétitif, le Québec pourrait encore plus tirer son épingle du jeu pour attirer plus de capitaux. Aussi, les programmes pour immigrants investisseurs et immigrants entrepreneurs semblent quand même en demande au Québec et sont plus souples qu'au fédéral. Il faudrait toutefois se questionner à savoir s'ils ne représentent dans les faits qu'une porte d'entrée permettant d'aller s'établir dans une autre province plus compétitive au plan fiscal par la suite. C'est d'ailleurs ce que rapportaient les médias concernant les changements au programme fédéral.¹³

Il est aussi reconnu que les personnes fortunées sont plus mobiles. Ce sont précisément ces personnes que ces deux programmes visent.

Enfin, au fardeau fiscal élevé au Québec, il faut ajouter celui de la réglementation. En effet, le fardeau réglementaire, deuxième préoccupation en importance de nos créateurs d'emplois, représente un frein important à la croissance des PME. Chaque année, il en coûte plus de 8 milliards \$ aux entreprises québécoises pour se conformer à l'ensemble des exigences administratives et réglementaires.¹⁴

Ainsi, en plus de devoir s'intégrer à une nouvelle société, apprendre une ou deux nouvelles langues, les immigrants entrepreneurs doivent se retrouver dans un dédale de lois et réglementations. La pente est abrupte. D'ailleurs, le document de consultation en fait mention en affirmant que :

«Il est reconnu que les entrepreneurs issus de l'immigration et ceux de plusieurs minorités ethnoculturelles se heurtent à des difficultés particulières pour lancer une entreprise, dont le besoin de se familiariser avec les lois et la culture québécoise ainsi que l'accès à des mesures de soutien.»¹⁵

Il nous semble que le Québec pourrait tirer un meilleur profit de l'apport de l'immigration en ce qui a trait aux mouvements de capitaux et à la création d'une base entrepreneuriale plus

¹³ Les immigrants investisseurs devront contribuer plus à l'économie, Radio-Canada, 21 décembre 2014, [consultation en ligne] : <http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/politique/2014/12/21/001-immigrants-investisseurs-programme-ottawa-quebec-deux-millions.shtml>

¹⁴ FCEI (2015), Rapport sur la paperasserie, p. 34.

¹⁵ Ministère de l'immigration de la Diversité et de l'Inclusion (2014), Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion, Cahier de consultation, décembre, p. 35.

dynamique et innovante. Cependant, pour y arriver, il devra s'attaquer de façon sérieuse à la réduction du fardeau fiscal et réglementaire des entreprises et des citoyens.

Un mot sur la régionalisation de l'immigration

Pour la FCEI, l'un des préalables incontournables à la régionalisation de l'immigration repose dans l'intégration en emploi. Certaines régions sont en proie à une pénurie importante de main-d'œuvre. Nombre de petits établissements d'hébergement, de restauration et autres ont besoin de main-d'œuvre. C'est pourquoi nous estimons qu'il est crucial que les critères d'immigration permettent aux travailleurs disposant de compétences de base d'intégrer le Québec.

Enfin, il est clair que la mise en place de programmes incitatifs à l'embauche pour les employeurs et pour les employés aurait pour impact d'accélérer l'établissement de davantage d'immigrants en région. Mais, encore une fois, précisons que pour qu'un employeur embauche, il faut que le travailleur puisse répondre aux besoins de son entreprise et que la question de la régionalisation demeurera toujours quand même un défi.

Conclusion

L'immigration permet d'enrichir les sociétés. Elle est aussi une composante importante de leur développement économique, social et culturel.

Il importe que les personnes que nous accueillons puissent pleinement participer à l'édification du Québec et en ce sens, les orientations du gouvernement devront être mieux arrimées avec les besoins réels du marché du travail. Pour ce faire, il faudra bien prendre note que le Québec a grandement besoin de main-d'œuvre tant qualifiée que non qualifiée. Malheureusement les données présentées dans ce mémoire le montrent bien, les travailleurs dotés de compétences de base ont été défavorisés par nos critères d'immigration.

Comme nous l'avons démontré, les PME sont aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre et une bonne planification gouvernementale de l'immigration peut apporter une solution à ce problème qui risque de s'accroître suite aux importants départs à la retraite et au vieillissement de la population du Québec.

Qu'on le veuille ou non, nous aurons encore longtemps besoin de travailleurs dans nos champs, dans nos petits restaurants et dans nos auberges. Il est donc souhaitable que le Québec révise ses critères rapidement afin de permettre aux PME de pouvoir combler leurs besoins en main-d'œuvre et d'offrir aux travailleurs non qualifiés une chance égale d'accéder à la citoyenneté et de participer pleinement à l'édification de la société québécoise.

La réelle inclusion, c'est de poser des gestes concrets pour faire en sorte qu'une personne désireuse d'immigrer au Québec n'ait pas besoin d'avoir un doctorat dans ses valises pour être acceptée.

Sommaire des recommandations

La FCEI recommande que la future politique d'immigration permette de :

- Mieux arrimer les critères d'immigration aux besoins des employeurs en faisant en sorte que nos politiques d'immigration permettent aussi d'accueillir des candidats non qualifiés ou semi-qualifiés (Niveaux de compétence B, C et D selon la Classification nationale des professions).
- Favoriser les personnes dont les profils et les talents correspondent à ce que les employeurs recherchent et non uniquement celles qui ont une connaissance du français.
- Miser sur des programmes de francisation adaptés aux besoins et réalités des employeurs et des travailleurs visés (flexibilité, diversité et accessibilité).
- Assurer qu'un éventuel système de déclaration d'intérêt soit ouvert à toutes les catégories de travailleurs (non qualifiés, semi-qualifiés et qualifiés)
- Établir une voie d'accès accélérée vers l'immigration permanente pour les travailleurs non qualifiés et ceux possédant des compétences techniques ou spécialisées.