



COMMENTAIRES DU CPQ

DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS PUBLIQUES SUR LA PLANIFICATION DE L'IMMIGRATION POUR LA PÉRIODE 2020-2022

Commission des relations avec les citoyens
Assemblée nationale du Québec

AOÛT 2019

Le CPQ (Conseil du patronat du Québec) a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possible – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale.

Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque nationale du Canada.

3e trimestre 2019

TABLE DES MATIÈRES

MISE EN CONTEXTE	4
Éléments fondamentaux	4
La rareté de main-d'œuvre	4
La vitalité des régions du Québec	7
Le poids démographique du Québec dans l'ensemble canadien	9
La capacité d'accueil des immigrants.	9
Orientations proposées	12
<i>Orientation 1 : Augmenter progressivement le nombre de personnes immigrantes admises au cours de la période pour atteindre 49 500 à 52 500 personnes en 2022</i>	12
<i>Orientation 2 : Atteindre, en fin de période, une proportion de personnes admises dans la catégorie de l'immigration économique de l'ordre de 65 %</i>	12
<i>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</i>	13
<i>Orientation 4 : Arrimer la sélection aux besoins à court terme du marché du travail, en sélectionnant des requérants principaux travailleurs qualifiés ayant une formation en demande ou une offre d'emploi validée</i>	13
<i>Orientation 5 : Accélérer l'arrivée des personnes immigrantes dans la catégorie de l'immigration économique, pour répondre plus rapidement aux besoins du Québec</i>	14
<i>Orientation 6 : Appuyer les employeurs de toutes les régions du Québec dans leurs démarches de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, afin d'en 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</i>	15
<i>Orientation 7 : Favoriser la sélection de personnes immigrantes connaissant les valeurs démocratiques et les valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec</i>	16
<i>Orientation 8 : Viser l'admission de personnes immigrantes adultes connaissant le français, en élargissant l'accès aux services gouvernementaux de francisation</i>	16
<i>Orientation 9 : Encourager l'immigration permanente de personnes jeunes, afin de répondre aux enjeux démographiques du Québec</i>	16
<i>Orientation 10 : Poursuivre l'engagement humanitaire du Québec par l'accueil de personnes réfugiées et d'autres personnes ayant besoin d'une protection internationale</i>	17

MISE EN CONTEXTE

Le présent mémoire fait suite à l'invitation du ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion de prendre part à la consultation publique sur la planification de l'immigration pour la période 2020-2022. Nous remercions la Commission des relations avec les citoyens de donner au CPQ l'occasion de présenter le point de vue des employeurs qui sont intéressés et directement concernés par l'immigration et les nouvelles orientations proposées par le gouvernement du Québec en ce qui a trait, entre autres, aux objectifs de sélection et d'admission des personnes immigrantes au Québec pour les trois prochaines années.

De façon générale, nous partageons l'approche du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) voulant que les orientations proposées doivent permettre d'améliorer la sélection des personnes immigrantes pour qu'elles répondent davantage aux besoins du marché du travail du Québec. Nous exprimons collectivement le souhait que les personnes immigrantes puissent participer pleinement à la société québécoise, et ce, à la hauteur de leurs compétences. Les observations formulées dans le présent mémoire s'inscrivent dans la volonté de s'assurer que les seuils d'immigration et les mesures qui seront mises en place par le gouvernement – avec la pleine participation des employeurs – contribueront à la prospérité économique de l'ensemble du Québec.

Avant de nous prononcer sur les dix orientations proposées par le gouvernement, nous souhaitons en préambule traiter de quatre éléments qui nous apparaissent fondamentaux et par lesquels nous aborderons l'enjeu de l'immigration : la rareté de main-d'œuvre, la vitalité des régions du Québec, le poids démographique du Québec dans l'ensemble canadien et la capacité d'accueil des immigrants.

ÉLÉMENTS FONDAMENTAUX

LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE

Le Québec connaît une situation inédite de plein emploi qui a des répercussions considérables¹ sur notre prospérité économique. La vigueur du marché du travail est en hausse depuis 2016, caractérisée par le plus faible taux de chômage (4,9 % en juin 2019) depuis que des statistiques sont compilées, et notre taux d'activité dépasse celui de l'Ontario, de la moyenne canadienne et même des États-Unis. Enfin, le taux d'emploi des 25-54 ans est toujours très élevé, tandis que le nombre de chômeurs – notamment ceux de longue durée – est en réduction et se situe maintenant sous la barre des 250 000. Les immigrants sont de plus en plus présents dans la population active québécoise. Plus de la moitié (52,1 %) des 480 000 emplois créés au Québec entre 2006 et 2017 sont occupés par des personnes immigrantes².

Il s'est créé 177 500 emplois en 2016 et 2017, et 50 800 additionnels au cours des cinq premiers mois de 2019, comparativement à la même période de l'année précédente. Conséquemment, il y a présentement 118 000 postes à combler dans l'ensemble du Québec. Selon la Banque de développement du Canada, près de 40 % des petites et moyennes entreprises canadiennes peinent déjà à embaucher de nouveaux employés, et la situation ne fait qu'empirer.

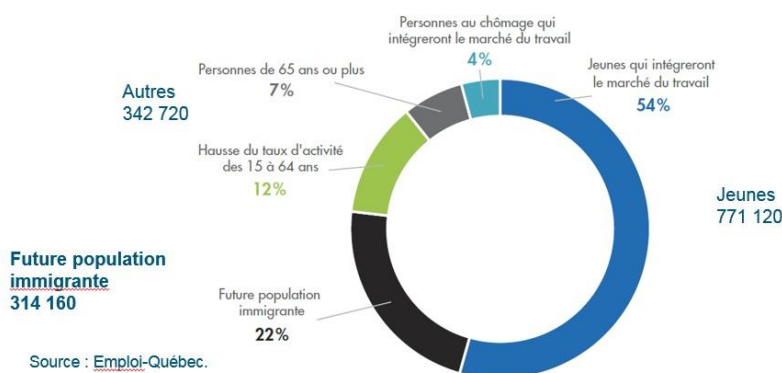
Cette situation a comme conséquence de suspendre des projets d'investissements, de les reporter à plus tard ou de les réaliser dans d'autres localités, sans compter un ralentissement des ventes et des perspectives de croissance économique.

¹ Emploi-Québec estime à 500 M\$ annuellement les pertes de revenu d'emploi, soit 0,1 % du PIB (Stratégie nationale sur la main-d'œuvre, p. 13).

² Institut de la statistique du Québec, *Regard sur l'apport grandissant de la population immigrante au marché du travail québécois*, Flash-Info, volume 19, numéro 2, juillet 2018, p.12.

C'est le déclin démographique – particulièrement le vieillissement de la population et la diminution du nombre de naissances – qui explique cette rareté et pourquoi le Québec sera en déficit de travailleurs au moins jusqu'en 2030. D'ici 2030, le nombre de Québécois âgés de 23 à 67 ans, soit la population réellement en âge de travailler, baissera de 140 000 personnes. En revanche, celle des 68 ans et plus augmentera de plus de 630 000.

PROVENANCE DE L'OFFRE DE MAIN-D'OEUVRE 2017-2026 POUR COMBLER LES 1 428 200 POSTES À POURVOIR



Emploi-Québec a estimé que pendant la période 2017-2026, il y aura 1 428 000 postes à pourvoir au Québec, soit environ 1,2 million pour combler les départs à la retraite et 250 000 pour répondre à la croissance de notre économie. Par ordre d'importance, ces postes devraient être pourvus par :

Les jeunes qui intégreront le marché du travail	54 %	771 120 personnes
La future population immigrante	22 %	314 160 personnes
La hausse du taux d'activité des 15-64 ans (particulièrement les personnes en situation de handicap, les Autochtones et autres clientèles éloignées du marché du travail)	12 %	171 360 personnes
Les travailleurs expérimentés (50-69 ans)	7 %	99 960 personnes
Les personnes en chômage qui intégreront le marché du travail	4 %	57 120 personnes

Les estimations d'Emploi-Québec nous invitent à regarder les niveaux d'immigration sous l'angle des besoins du marché de l'emploi.

Il ne faut pas perdre de vue que ce ne sont pas tous les immigrants admis qui intègrent le marché du travail. Par exemple, en 2016, les requérants principaux, les gens d'affaires et les aides familiales représentaient un peu plus de la moitié des immigrants économiques. En ajoutant les réfugiés, dont un bon nombre peut accéder directement au marché du travail, nous estimons juste l'hypothèse émise par l'Institut du Québec selon laquelle 53 %³ des immigrants admis peuvent joindre le marché du travail puisque les enfants, les personnes à charge et beaucoup d'immigrants admis en vertu du regroupement familial ne font pas partie de la population active. Conséquemment, le Québec se devra d'accueillir près de 600 000 immigrants au cours de la période 2017-2026 s'il veut pourvoir les postes laissés vacants par les départs à la retraite et faire face à la croissance prévisible de l'emploi. Pour les années à venir, il faudra donc accroître le nombre d'immigrants à un niveau bien supérieur au scénario maximal projeté par le MIDI si nous voulons atteindre la cible.

³ L'Institut du Québec a calculé le taux d'emploi des immigrants admis fondé sur la pondération par voie d'entrée des dernières années (Institut du Québec, *Seuils d'immigration au Québec : analyse des incidences démographiques et économiques*.) Si le taux d'emploi des immigrants devait augmenter, nous aurions évidemment besoin d'accueillir moins de personnes.

Vue d'ensemble de l'immigration permanente au Québec en 2016

Personnes admises 100 %	Immigrants économiques 59,5 %	Travailleurs qualifiés 48,7 %	Requérants principaux 23,0 %
			Conjoints 11,6 %
			Enfants et personnes à charge 14,1 %
	Gens d'affaires et aides familiales 10,8 %		
	Regroupement familial 21,0 %		
	Réfugiés et autres 19,5 %		

Comme le nombre d'immigrants admis au cours des trois premières années de la période de référence 2017-2026 était inférieur aux besoins estimés du marché du travail, il faut donc envisager un rattrapage au cours des sept prochaines années si nous voulons atteindre le chiffre de 314 000 avancé par Emploi-Québec. Ce rattrapage implique une augmentation des seuils de près de 12 % par année, à compter de 2020.

Source : Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail.

	Scénario gouvernemental		Besoins du marché du travail (pour atteindre les 314 000 travailleurs immigrants)		Écart Immigrants admis
	Immigrants admis	Sur le marché du travail ^a	Immigrants admis	Sur le marché du travail ^a	
2017	52 400 ^b	27 772	52 400 ^b	27 772	
2018	51 120 ^b	27 094	51 120 ^b	27 094	
2019	40 000 ^c	21 200	40 000 ^c	21 200	
2020	44 500 ^d	23 585	44 747 ^f	23 716	(247)
2021	47 500 ^d	25 175	50 058 ^f	26 531	(2 558)
2022	52 500 ^d	27 825	55 999 ^f	29 679	(3 499)
2023	54 000 ^e	28 620	62 645 ^f	33 202	(8 645)
2024	58 300 ^e	30 899	70 079 ^f	37 142	(11 779)
2025	62 800 ^e	33 284	78 396 ^f	41 550	(15 596)
2026	67 700 ^e	35 881	87 700 ^f	46 481	(20 000)
Total 2017-26	530 820	281 335	593 144	314 366	(62 324)
Moyenne 2020-26	55 329	29 324	64 232	34 043	(8 903)
^a En adoptant l'hypothèse avancée par l'Institut du Québec d'un taux d'activité de 53 % des immigrants admis. ^b Donnée réelle. ^c Cible du MIDI. ^d Admissions projetées (seuil maximal). ^e En projetant la croissance 2020-2022 (seuil maximal) pour la période 2023-2026 (7,8 %). ^f Avec une croissance de 11,9 % des admissions.					

En conséquence, pour combler les besoins du marché du travail, il nous faudrait accueillir environ 64 000 immigrants par année en moyenne afin de combler les départs à la retraite et de pourvoir les postes créés par la croissance économique.

LA VITALITÉ DES RÉGIONS DU QUÉBEC

La population du Québec vieillit. À partir de 2027, l'accroissement démographique naturel sera négatif, ce qui signifie qu'il y aura plus de décès que de naissances.

La croissance de la population au cours des dernières années est principalement attribuable à l'immigration. Par exemple, le gain de 85 000 habitants enregistré au Québec en 2017, par rapport à 2016, résulte d'un accroissement naturel de 17 600 personnes et d'une migration nette (essentiellement internationale) de 68 000 personnes.

La répartition de la croissance démographique, comme celle de l'immigration, n'est pas uniforme dans les régions du Québec. Comme le démontre le tableau suivant, la croissance de la population est plus importante dans la grande région de Montréal, en Outaouais et dans le Nord-du-Québec, tandis qu'elle est en baisse dans quatre régions plus éloignées (Saguenay–Lac-Saint-Jean, Bas-Saint-Laurent, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Côte-Nord).

Taux d'accroissement par région administrative	Âge médian (ans – 2017)	2011-17	Prévision 2011-2036	Immigration entre 2011 et 2016 et toujours présente en 2017	Croissance naturelle 2011-17 (sans immigration)
Laval	41,7	7,7 %	30,7 %	13 788	4,3 %
Laurentides	43,6	7,5 %	27,7 %	3 436	6,9 %
Lanaudière	42,7	6,3 %	30,6 %	3 075	5,7 %
Montréal	38,7	6,1 %	16,9 %	119 612	-0,1 %
Montréal	42,6	5,5 %	21,1 %	22 359	4,0 %
Nord-du-Québec	30,2	5,4 %	25,0 %	92	5,2 %
Outaouais	41,3	5,0 %	23,8 %	6 108	3,4 %
Capitale-Nationale	43,3	4,4 %	16,0 %	11 299	2,9 %
Estrie	44,2	4,3 %	12,6 %	3 677	3,1 %
Centre-du-Québec	44,6	4,0 %	12,6 %	975	3,6 %
Chaudière-Appalaches	44,7	3,0 %	8,8 %	1 475	2,6 %
Mauricie	49,1	1,4 %	4,3 %	1 484	0,8 %
Abitibi-Témiscamingue	43,1	0,8 %	4,8 %	529	0,5 %
Saguenay–Lac-Saint-Jean	46,9	-0,3 %	-0,5 %	465	-0,4 %
Bas-Saint-Laurent	49,9	-0,8 %	-1,8 %	442	-1,0 %
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	52,5	-3,2 %	-3,9 %	155	-3,4 %
Côte-Nord	44,8	-4,3 %	-2,7 %	190	-4,5 %
Ensemble du Québec	42,2	4,8 %	17,3 %	196 666	2,4 %

Sources : *Perspectives démographiques des MRC du Québec, 2011-2036*
Le bilan démographique du Québec, 2018

Sans l'apport de l'immigration, la croissance de la population québécoise entre 2011 et 2017 aurait été de 2,4 % au lieu de 4,8 %. Fait à noter, l'île de Montréal aurait vu sa population baisser de 0,1 % sans la population immigrante, alors qu'elle a crû de 6,1 %, ce qui la place au quatrième rang de la croissance de la population.

Même dans les régions où la croissance démographique devrait être positive sur la période 2011-2036, on peut observer des écarts importants entre la ville-centre et les MRC situées plus en périphérie. Par exemple, dans les régions de Chaudière-Appalaches, de la Mauricie et de la Capitale-Nationale – trois

régions qui affichent une perspective de croissance anticipée de leur population entre 4,3 % et 16,0 % –, plusieurs MRC connaîtront des baisses significatives de leur population, comme indiqué dans le tableau suivant.

	2011	2036	
Chaudière-Appalaches	414 427	450 717	8,8 %
Lotbinière – Nouvelle-Beauce – Bellechasse – Lévis	241 159	281 483	16,7 %
Beauce-Sartigan – Robert-Cliche – Montmagny – Les Appalaches – L'Islet – Les Etchemins	173 268	169 235	-2,3 %
Mauricie	265 557	276 853	4,3 %
Trois-Rivières – Les Chenaux – Maskinongé	187 118	202 744	8,4 %
Mékinac – Shawinigan – La Tuque	78 439	74 109	-5,5 %
Capitale-Nationale	710 861	824 254	16,0 %
La Jacques-Cartier – La Côte-de-Beaupré – Portneuf – Québec	674 381	788 564	16,9 %
L'Île-d'Orléans – Charlevoix – Charlevoix Est	36 480	35 689	-2,2 %

Source : Institut de la statistique du Québec, *Variation de la population des municipalités régionales de comté (MRC) du Québec, scénario A – Référence, 2011-2036*

Devant ces données, trois constats s'imposent :

1. Si nous ne parvenons pas à attirer des immigrants dans les régions plus éloignées du Québec, celles-ci seront menacées de dévitalisation. Hormis la grande région montréalaise, l'Outaouais et le Nord-du-Québec, la moyenne d'âge dans les régions est plus élevée que la moyenne québécoise, ce qui implique un plus faible pourcentage de la population en âge de travailler par rapport aux travailleurs retraités ;
2. Si le niveau actuel d'immigration n'est pas maintenu à Montréal, la métropole est à risque de voir sa population baisser. Il sera donc plus difficile pour les entreprises situées dans le cœur économique du Québec de pourvoir les postes et de générer de la croissance ;
3. L'apport de l'immigration permet de rajeunir sensiblement la moyenne d'âge d'une région. Alors que l'âge moyen au Québec en 2017 était de 42,1 ans, les immigrants admis entre le 1^{er} juillet 2016 et le 30 juin 2017 avaient un âge moyen de 28,7 ans. Près de 9 immigrants sur 10 (88 %) admis au Québec au cours de cette même période avaient moins de 45 ans. L'effet de la concentration de l'immigration à Montréal est perceptible sur l'âge médian de la population de la région, qui est le plus faible après le Nord-du-Québec.

En conséquence, l'accroissement du nombre d'immigrants admis au Québec nous apparaît être une mesure essentielle à la vitalité de toutes les régions. Nous espérons que la plateforme Arrima qui, grâce à l'offre d'emploi validée qui mettra directement en lien les candidats à l'immigration et les employeurs, permettra de favoriser la régionalisation de l'immigration. Mais cette régionalisation ne devra pas se faire au détriment de Montréal qui, sans son apport actuel d'immigrants, ne parviendrait pas à maintenir sa croissance. Une augmentation des immigrants admis est conséquemment nécessaire.

LE POIDS DÉMOGRAPHIQUE DU QUÉBEC DANS L'ENSEMBLE CANADIEN

Par rapport à l'ensemble des immigrants admis au Canada en 2017, la part du Québec était de 18,3 %. Le Québec accueille donc une part d'immigrants inférieure à son poids démographique à l'intérieur du Canada, lequel était de 22,7 % en 2017. C'est donc dire que le Québec est sous-représenté en ce qui concerne l'immigration, comparativement à l'Ontario et à la Colombie-Britannique. Ces dernières représentent respectivement 38,4 % et 13,2 % de la population canadienne, mais comptent pour 51,1 % et 17,1 % des immigrants.

Le gouvernement fédéral a opté pour des seuils en croissance à partir de 2019, soit 331 000 immigrants en 2019, 341 000 immigrants en 2020 et 350 000 immigrants en 2021. Le Québec n'est évidemment pas tenu de suivre le rythme imposé par le gouvernement du Canada, mais en recevant une part d'immigrants qui est moindre que son poids démographique dans l'ensemble canadien, il s'expose à une perte d'influence politique. À cet égard, il importe de rappeler que c'est à partir du poids démographique d'une province que l'on distribue de nouveaux sièges à la Chambre des communes⁴.

Année	Immigrants admis		Qc/Can Ratio	Immigration requise pour maintenir la proportion démographique (22,7 %)
	Québec	Canada		
2017	52 400	286 500	18,3 %	65 036
2018	51 120	310 000	16,5 %	70 370
2019	40 000	330 800	12,1 %	75 092
2020	44 500	341 000	13,0 %	77 407
2021	47 500	350 000	13,6 %	79 450

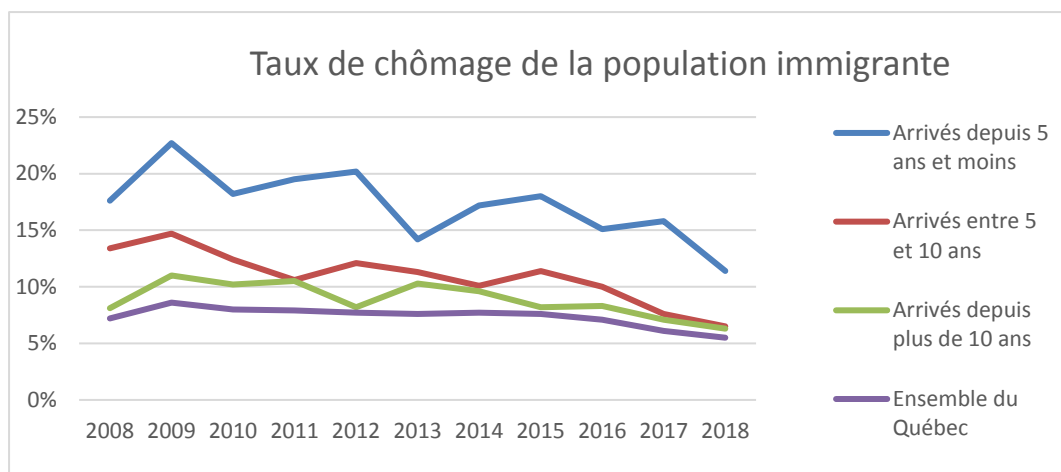
LA CAPACITÉ D'ACCUEIL DES IMMIGRANTS.

Bien que notre analyse soit principalement d'ordre économique, nous sommes conscients que ce facteur ne représente qu'une facette d'une réalité beaucoup plus complexe, qui inclut d'autres facteurs cruciaux comme l'intégration sociale et culturelle des immigrants.

Plusieurs observateurs sont d'avis que les seuils annuels d'immigration devraient donc être liés à la capacité d'intégration des nouveaux arrivants au marché du travail québécois, et être plus fréquemment ajustés. Ainsi, plus l'intégration sera rapide et efficace, plus la contribution des immigrants à l'économie et à la qualité de vie des habitants sera importante. Le CPQ est en accord avec cette affirmation. Les seuils ne doivent pas être fondés sur des perceptions, mais sur les besoins du marché du travail. Ces besoins sont largement documentés.

⁴ Depuis 1976, la représentation du Québec à la Chambre des communes est passée de 26,6 % à 23,1 % :

	Québec		Ontario		Atlantique		Ouest+territoires		Canada
1976	75	26,6 %	95	33,7 %	32	11,3 %	80	28,4 %	282
1987	75	25,4 %	99	33,6 %	32	10,8 %	89	30,2 %	295
1996	75	24,9 %	103	34,2 %	32	10,6 %	91	30,2 %	301
2003	75	24,4 %	106	34,4 %	32	10,4 %	95	30,8 %	308
2015	78	23,1 %	121	35,8 %	32	9,5 %	107	31,7 %	338



Source : Statistique Canada (SC), *Enquête sur la population active, 2018*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

Depuis 2017, la situation des immigrants sur le marché du travail s'est clairement améliorée au Québec. Les taux d'emploi et d'activité connaissent une hausse alors que le taux de chômage est en baisse. Si cette tendance se poursuit, l'immigration aura des incidences économiques encore plus importantes dans les décennies à venir. Dans les faits, le taux de chômage des immigrants arrivés depuis plus de cinq ans est maintenant sensiblement le même que celui de l'ensemble de la population québécoise.

Comme le taux de chômage des personnes immigrantes diminue rapidement, le Québec a la capacité d'accueillir beaucoup plus que 40 000, voire 50 000 immigrants. Les employeurs sont prêts et désireux d'accueillir plus d'immigrants, car il en va de leur croissance et même de la survie de leurs entreprises. Cela dit, encore faut-il qu'ils puissent choisir des immigrants ayant les bonnes compétences. Le nouveau système Arrima devrait en principe résoudre une partie de cette problématique, pour autant que les candidats qui s'y inscrivent correspondent aux besoins des employeurs. Nous sommes convaincus que les hauts taux de chômage observés par le passé sont essentiellement dus à une mauvaise sélection.

Par contre, il ne faut pas perdre de vue qu'il existe présentement un goulot d'étranglement pour l'émission des permis de résidence permanente et qu'il se situe au niveau du gouvernement fédéral en raison des seuils trop faibles. Ces trop longs délais sont problématiques autant pour les candidats que pour les employeurs. Il faut diminuer les délais au fédéral et donc réduire l'inventaire. L'inventaire au fédéral, créé par un faible seuil d'immigration, est désormais le principal problème à l'arrivée des personnes immigrantes qui pourraient soulager une partie de notre déficit de main-d'œuvre, et il faut s'y attaquer rapidement.

En somme, une augmentation significative des seuils est nécessaire afin de :

1. répondre aux besoins des employeurs ;
2. réduire l'inventaire au fédéral qui rallonge inutilement le temps requis pour la venue de travailleurs.

Sans une hausse des seuils d'immigration, nous traînerons ce même problème encore plusieurs années.

Plusieurs entreprises ont encore des difficultés à pourvoir leurs postes vacants par le biais de l'immigration. Cette situation est particulièrement vraie pour les employeurs des régions plus éloignées de Montréal, alors que les emplois à pourvoir sont principalement dans ces régions. D'autre part, les plus petits employeurs ne sont habituellement pas outillés pour intégrer efficacement une main-d'œuvre diversifiée. La société, et en particulier les employeurs, a besoin de toutes les ressources nécessaires, y compris des entreprises privées spécialisées en immigration, pour assurer une sélection et une intégration harmonieuse des

personnes immigrantes. Une meilleure cohésion et une synergie améliorée entre les employeurs et les services en employabilité, ainsi que le soutien accru et efficace en ressources humaines pour les PME nous apparaissent comme les solutions incontournables pour mieux accueillir et retenir les immigrants, surtout en région.

Nous sommes d'avis qu'un processus de sélection amélioré, mieux axé sur les besoins du marché du travail, conformément aux changements annoncés par le Ministère en juin 2019, permettra de réduire les délais, d'assurer un arrimage entre la grille de sélection et les besoins, et de permettre d'accroître les seuils d'immigration. L'avenir nous le dira.

ORIENTATIONS PROPOSÉES

Dans son invitation à prendre part aux consultations, le gouvernement a invité les participants à se prononcer sur dix orientations. Le CPQ est heureux de faire connaître sa position sur ces principaux enjeux.

ORIENTATION 1 : AUGMENTER PROGRESSIVEMENT LE NOMBRE DE PERSONNES IMMIGRANTES ADMISES AU COURS DE LA PÉRIODE POUR ATTEINDRE 49 500 À 52 500 PERSONNES EN 2022

L'augmentation des seuils d'immigration est une excellente nouvelle pour les employeurs. Avec un nombre record de postes à pouvoir dans nos entreprises, l'arrivée d'un plus grand nombre de travailleurs détenant les compétences recherchées apporte une solution non négligeable à la rareté en cours.

Toutefois, nous estimons que les seuils proposés ne sont pas suffisants pour répondre aux besoins en main-d'œuvre, lesquels sont largement documentés. Nous sommes désormais en quasi-plein emploi. Il faut laisser de côté les principes qui ont guidé nos discussions au cours de 20 dernières années et regarder vers l'avant. Enfin, la prospérité du Québec et la vitalité des régions dépendent d'un plus grand apport de la part d'immigrants. L'admission de 49 500 à 52 500 personnes ne permet pas :

- 1) d'obtenir un nombre suffisant de travailleurs pour combler les nombreux départs à la retraite prévisibles d'ici 2026, d'autant que les jeunes aux études, les clientèles les plus éloignées du marché du travail et les travailleurs expérimentés sont des bassins trop limités pour pourvoir tous les emplois vacants prévus ;
- 2) de compenser pour la perte de population des régions ressources tout en maintenant la vitalité du Grand Montréal comme pôle économique du Québec ;
- 3) au Québec de conserver son poids démographique dans l'ensemble canadien.

Tout en étant conscients des efforts accrus qu'il faudra déployer sur le plan de l'intégration et du meilleur arrimage entre les candidats à l'immigration et les besoins du marché du travail, nous serions plus enclins à viser au minimum 60 000 admissions annuelles d'ici 2022 afin d'amener, dans toutes les régions, les travailleurs dont elles ont besoin pour prospérer. La hausse rapide du nombre d'admissions aurait en parallèle l'avantage de diminuer le nombre de dossiers québécois présentement en inventaire au gouvernement fédéral, et de freiner la baisse du poids démographique du Québec dans la fédération canadienne.

ORIENTATION 2 : ATTEINDRE, EN FIN DE PÉRIODE, UNE PROPORTION DE PERSONNES ADMISES DANS LA CATÉGORIE DE L'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE DE L'ORDRE DE 65 %

Étant donné que les personnes admises dans cette catégorie, en particulier les travailleurs qualifiés, ont préalablement été sélectionnées en fonction de leur profil socioprofessionnel et de leur potentiel d'intégration rapide au marché du travail, nous partageons l'avis du ministère qu'elles sont les mieux placées pour répondre aux besoins à court terme des entreprises québécoises.

Entre 2015 et 2018, près de 60 % des immigrants provenaient de l'immigration économique. De ce nombre, près de 82 % sont des travailleurs qualifiés et près de 15 % sont des gens d'affaires (travailleurs autonomes, entrepreneurs et investisseurs). Il nous apparaît nettement souhaitable que la part des personnes admises dans la catégorie de l'immigration économique atteigne 65 %.

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

Les personnes séjournant temporairement au Québec ont certainement une longueur d'avance en matière d'intégration, puisqu'elles connaissent souvent déjà le français, ou sont en voie de le maîtriser, sont au fait des rouages propres au marché du travail québécois et ont une expérience québécoise, élément dont l'absence est souvent identifiée comme un obstacle à l'embauche des immigrants. En outre, l'obtention d'un diplôme décerné par une institution d'enseignement du Québec permet de franchir la difficulté de la reconnaissance équivalente d'un diplôme obtenu à l'étranger.

Le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) constitue le programme privilégié pour faciliter le passage d'un statut temporaire à un statut permanent pour les personnes connaissant le français et qui sont diplômées au Québec. Le CPQ invite toutefois le MIDI à revoir certains des critères du PEQ de façon à le rendre plus accessible aux étudiants dans des domaines où les métiers demandés, et moins dans les disciplines où il y a suffisamment de candidats locaux. Il faudrait aussi réduire le niveau de connaissance du français – tout en accompagnant les candidats dans l'apprentissage du français – et revoir les domaines d'études non admissibles. Nous aurions également intérêt à faire connaître davantage ce programme auprès des étudiants et des travailleurs.

Cette orientation exigera comme préalable un recours accru à l'immigration temporaire, et il faudra conséquemment tenir compte de quelques difficultés, dont l'accompagnement des entreprises pour le recrutement international qui gagnerait à être amélioré, et les limites du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), qui n'offre pas la flexibilité nécessaire pour répondre à tous les besoins. Les lourdes exigences administratives, les délais de traitement inutilement longs et la limite de 10 % du nombre de personnes embauchées par l'entremise du PTET n'en font qu'une solution partielle.

ORIENTATION 4 : ARRIMER LA SÉLECTION AUX BESOINS À COURT TERME DU MARCHÉ DU TRAVAIL, EN SÉLECTIONNANT DES REQUÉRANTS PRINCIPAUX TRAVAILLEURS QUALIFIÉS AYANT UNE FORMATION EN DEMANDE OU UNE OFFRE D'EMPLOI VALIDÉE

Nous croyons cette orientation fondamentale au succès du système québécois d'immigration. La grille de sélection favorisant la scolarité au détriment des compétences en demande, et le principe du premier arrivé, premier servi, a causé des distorsions dans notre système d'immigration et bien des déceptions aux requérants, sans apporter de solution à la rareté de main-d'œuvre.

En s'assurant que la sélection des candidats répond aux besoins des employeurs, notamment par le biais d'une offre d'emploi validée, l'intégration et la francisation s'en trouveront facilitées. Il ne faut toutefois pas perdre de vue que le succès de l'intégration d'un nouvel arrivant repose d'abord et avant tout sur un emploi, mais qu'il faut également l'accompagner – de même que les membres de sa famille – dans tous les aspects de leur apprentissage du milieu de vie au Québec.

En mettant de l'avant le critère de l'offre d'emploi validée, calqué sur les systèmes australien, néo-zélandais et de l'Entrée express disponible dans les autres provinces canadiennes, le CPQ estime qu'un pas important est franchi vers une intégration accrue au marché du travail et à la société québécoise.

Bien que nous appuyions cette orientation, le CPQ rappelle toutefois que le succès d'un système d'immigration repose sur sa flexibilité et sur le fait qu'il soit exempt de lourdeur administrative. La vérification d'une formation demandée peut paraître relativement simple a priori, par le contrôle des diplômes, mais l'expérience de travail, un critère encore plus pertinent, l'est beaucoup moins. En fait, une formation peut être demandée, mais les employeurs cherchent davantage à pourvoir des postes avec des candidats ayant une expérience pertinente.

ORIENTATION 5 : ACCÉLÉRER L'ARRIVÉE DES PERSONNES IMMIGRANTES DANS LA CATÉGORIE DE L'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE, POUR RÉPONDRE PLUS RAPIDEMENT AUX BESOINS DU QUÉBEC

De 2013 à 2017, 160 042 personnes de la catégorie de l'immigration économique ont été admises au Québec, représentant 62,4 % de l'ensemble des admissions. Pour l'année 2017, cette proportion avait légèrement chuté à 57,8 %. Parmi ces personnes :

- 83,3 % relèvent de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés ;
- 14,1 % tombent dans la sous-catégorie des gens d'affaires (essentiellement des investisseurs [13,3 %], des travailleurs autonomes et des entrepreneurs),
- 2,6 % proviennent du groupe des aides familiaux⁵.

Afin de s'assurer que les personnes soient sélectionnées en fonction de caractéristiques recherchées sur le marché du travail, le CPQ appuie la volonté gouvernementale d'accélérer l'arrivée des personnes immigrantes dans la catégorie de l'immigration économique. Concrètement, un soudeur, un mécanicien ou un technicien en informatique qui désire occuper un poste pour répondre à un besoin immédiat d'un employeur devrait passer en priorité par rapport à d'autres catégories de demandeurs.

Par le passé, si les candidats arrivés en vertu du Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ), principal véhicule pour l'immigration économique, n'ont pu trouver d'emploi rapidement ou à la hauteur de leurs compétences, c'est en bonne partie attribuable à la grille de sélection qui privilégiait la formation académique au détriment des besoins des employeurs. L'engagement pris par le MIDI de réduire l'attente à six mois dans le cadre du système de déclaration d'intérêt (Arrima) devrait, nous l'espérons, combler cette lacune.

Le CPQ souhaite profiter de l'occasion pour faire part de propositions d'amélioration à l'égard du Programme Immigrants Investisseurs d'Aide aux Entreprises (PIIAE). Les intérêts générés par des placements provenant d'immigrants investisseurs, gérés par Investissement Québec, servent actuellement à financer le PIIAE et le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Pour le moment, le PIIAE offre une contribution financière non remboursable aux entreprises d'ici pour des projets de croissance économique, par exemple, la modernisation ou l'amélioration de la production, l'innovation technologique et la commercialisation de produits hors Québec.

Cet élément est essentiel et doit être maintenu, car il répond aux besoins de nos PME qui éprouvent un retard par rapport aux autres provinces en matière de productivité multifactorielle⁶. Nous estimons qu'il serait approprié d'élargir certaines dispositions du programme afin de permettre aux entreprises d'avoir accès à de l'aide directement en lien avec la rareté de main-d'œuvre, principalement en contribuant à faciliter leur recrutement à l'international. En effet, le recrutement international comporte plusieurs étapes, de la sélection jusqu'à l'accompagnement en entreprise, qui représentent des coûts significatifs (entre 10 000 \$ et 40 000 \$ par travailleur) pour lesquels il n'existe aucun programme d'aide directe. Un soutien financier par le biais des intérêts générés par des placements provenant d'immigrants investisseurs serait un complément approprié pour répondre aux enjeux des employeurs.

⁵ Outre l'immigration économique (qui représentait 62,4 % des immigrants permanents admis entre 2013 et 2017), les autres catégories sont le regroupement familial (22,4 %), les réfugiés et personnes en situation semblable (13,7 %) et les autres immigrants (1,6 %). Source : MIDI, *Portrait de l'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration, 2013-2017*.

⁶ CPQ, *Bulletin de la prospérité du Québec, 2017*.

ORIENTATION 6 : APPUYER LES EMPLOYEURS DE TOUTES LES RÉGIONS DU QUÉBEC DANS LEURS DÉMARCHES DE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES, AFIN D'EN 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

Cette orientation répond aux demandes des employeurs qui sont aux prises, année après année, avec les lourdeurs du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Ce programme a été conçu pour répondre d'abord aux besoins saisonniers ou ponctuels – les travailleurs agricoles et de la transformation alimentaire en sont les meilleurs exemples – mais a été appelé à prendre de l'essor étant donné les difficultés de recrutement par le biais du Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) ou du Programme de l'expérience québécoise (PEQ).

Tous les employeurs sont d'avis que le PTET est une très bonne porte d'entrée pour répondre à la fois au manque de main-d'œuvre et pour permettre aux candidats à l'immigration de prendre le pouls d'un emploi et d'une région avant de décider de s'y installer.

En diminuer les délais avant leur arrivée et faciliter les démarches sont aussi des objectifs souhaités par les employeurs. Toutefois, malgré la bonne volonté du Ministère, le PTET est un programme fédéral et c'est aux ministères concernés à Ottawa (Emploi et Développement social – Immigration, Réfugiés et Citoyenneté) que reviennent d'établir les modalités de fonctionnement du programme. Or, l'orientation du gouvernement du Canada a toujours été de s'assurer que le PTET ne serve pas à répondre à des besoins permanents en matière de main-d'œuvre.

Le PTET, dans sa forme actuelle, est trop restreint, rigide et onéreux pour représenter un élément significatif de solution. Il pourrait être assoupli pour éviter de faire porter tout le fardeau de la preuve aux entreprises. Le nombre de titulaires de permis de travail dans le cadre du PTET hors agriculture et aides familiaux, avec ou sans étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), est en baisse depuis quelques années alors que les difficultés de recrutement augmentent sans cesse. Sans changements majeurs, ce programme ne peut répondre aux besoins de main-d'œuvre à court terme des entreprises en région.

À ce sujet, le CPQ aurait souhaité que le gouvernement canadien, dans sa gestion du PTET, souscrive aux recommandations du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées qui, en septembre 2016, proposait notamment :

- qu'Emploi et Développement social Canada examine le processus de demande d'étude d'impact sur le marché du travail, en vue d'augmenter la vitesse et l'efficience ;
- qu'Emploi et Développement social Canada mette sur pied un programme « employeur de confiance », de façon à réduire les délais de traitement des études d'impact sur le marché du travail pour les employeurs ayant fait preuve de fiabilité dans leur utilisation du PTET ;
- qu'Emploi et Développement social Canada s'assure que la limite sur le pourcentage de travailleurs étrangers temporaires qu'une entreprise peut embaucher à un moment donné soit fixée à un minimum de 20 % et qu'il examine davantage les considérations sectorielles et géographiques ;
- qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada travaille avec les provinces, les territoires et les autres ministères fédéraux en vue d'accroître l'échange de renseignements et de permettre ainsi une plus grande harmonisation avec les programmes d'immigration et les programmes des candidats des provinces pour qu'ils fonctionnent en collaboration. Que ces efforts visent à réduire le dédoublement du travail au profit du gouvernement et des demandeurs.

ORIENTATION 7 : FAVORISER LA SÉLECTION DE PERSONNES IMMIGRANTES CONNAISSANT LES VALEURS DÉMOCRATIQUES ET LES VALEURS QUÉBÉCOISES EXPRIMÉES PAR LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC

Il nous apparaît évident que pour assurer une meilleure intégration, il est essentiel que les personnes immigrantes partagent les valeurs démocratiques et celles de la société québécoise.

Le CPQ ne souhaite pas commenter davantage cette question qui est essentiellement politique. En ce sens, il est important d'accompagner les demandeurs de statut d'immigrant tout au long de leur processus.

ORIENTATION 8 : VISER L'ADMISSION DE PERSONNES IMMIGRANTES ADULTES CONNAISSANT LE FRANÇAIS, EN ÉLARGISSANT L'ACCÈS AUX SERVICES GOUVERNEMENTAUX DE FRANCISATION

Il nous apparaît souhaitable que les candidats à l'immigration au Québec aient une bonne connaissance du français. On ne le dira jamais assez : la maîtrise de la langue d'usage constitue une étape déterminante pour les nouveaux arrivants en favorisant leur intégration sociale et professionnelle et leur apprentissage des valeurs et des codes de la société québécoise. Elle permet aux immigrants de se sentir réellement chez eux, de s'épanouir et de collaborer à un vivre ensemble qui mènera à la réussite sociale individuelle et collective⁷.

Ajoutons que parmi tous les immigrants arrivés au Québec entre 2006 et 2015, et qui résidaient toujours dans la province en janvier 2017, on trouve une plus forte proportion (85,9 %) de gens qui connaissaient uniquement le français que pour les travailleurs qualifiés en général (74,4 %)⁸.

L'expérience nous démontre que le milieu de travail est un vecteur de premier ordre dans l'apprentissage du français. C'est d'abord et avant tout par l'emploi que l'intégration des personnes immigrantes peut réussir avec le plus grand succès. C'est pourquoi le CPQ serait en accord avec une grille de sélection qui accorderait un bon pointage aux candidats ayant un niveau de français intermédiaire – et non uniquement un niveau avancé afin de tenir compte d'un niveau adapté au poste à pourvoir – pour autant que les ressources en francisation soient au rendez-vous, notamment celles que les employeurs voudraient offrir pour l'apprentissage en milieu de travail. Toutefois, il est nécessaire qu'en parallèle, le gouvernement développe une offre de français professionnelle adaptée au milieu de travail.

ORIENTATION 9 : ENCOURAGER L'IMMIGRATION PERMANENTE DE PERSONNES JEUNES, AFIN DE RÉPONDRE AUX ENJEUX DÉMOGRAPHIQUES DU QUÉBEC

La grille de sélection actuellement en vigueur accorde une préférence aux candidats plus jeunes. Comme nous l'avons déjà mentionné, les immigrants admis entre le 1^{er} juillet 2016 et le 30 juin 2017 avaient un âge moyen de 28,7 ans, et 88 % des candidats admis au Québec au cours de cette même période avaient moins de 45 ans.

D'autres variables en lien avec la démographie méritent également d'être prises en compte afin de mieux comprendre les tendances en matière d'emploi et de taux de chômage au Québec. En effet, on observe une diminution de la population en âge de travailler dans plusieurs régions du Québec, une réalité qui ne s'est cependant pas manifestée dans la métropole, principalement grâce à l'immigration⁹.

Au cours des cinq dernières années, le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans a diminué de façon constante à l'extérieur de la métropole alors qu'il est en hausse à Montréal. Selon les prévisions de l'ISQ,

⁷ Vision croisée, *Une voix vers l'intégration sociolinguistique au Québec*, juin 2019.

⁸ Revue Gestion, HEC Montréal, volume 43 no 1, printemps 2018.

⁹ Institut du Québec : *Bilan 2018 de l'emploi au Québec – L'émergence d'un clivage entre la métropole et les régions*.

cet écart devrait continuer de s'exacerber, limitant ainsi le potentiel de croissance de l'emploi dans plusieurs régions du Québec, et plus particulièrement dans le Bas-Saint-Laurent, la Côte-Nord et la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Cette divergence entre Montréal et les autres régions est le reflet de dynamiques démographiques contrastées, redevables à la concentration de l'immigration dans la région métropolitaine¹⁰.

Les enjeux de vieillissement de la population sont extrêmement importants, et nous appuyons le gouvernement dans sa volonté de privilégier une immigration économique jeune et des candidats ayant des enfants. Il faut cependant s'assurer que nous ne fermions pas la porte à des candidats ayant plus d'expérience dont un employeur aurait besoin, sous prétexte qu'il a 40 ans, surtout s'il souhaite s'établir en région.

ORIENTATION 10 : POURSUIVRE L'ENGAGEMENT HUMANITAIRE DU QUÉBEC PAR L'ACCUEIL DE PERSONNES RÉFUGIÉES ET D'AUTRES PERSONNES AYANT BESOIN D'UNE PROTECTION INTERNATIONALE

La mission du CPQ étant de favoriser les meilleures conditions de prospérité inclusive, nous croyons qu'il est de notre devoir comme société développée de poursuivre l'accueil des réfugiés. C'est par notre responsabilité sociale et notre solidarité internationale que nous devrons ouvrir nos portes aux personnes les plus vulnérables. Cependant, étant donné le contexte de rareté de main-d'œuvre, il est essentiel d'accorder une attention particulière aux travailleurs et travailleuses qui sont en adéquation avec le marché du travail.

¹⁰ Idem.



CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC

1010, RUE SHERBROOKE OUEST | BUREAU
MONTRÉAL (QUÉBEC) H3A 2R7 510

514 288-5161 OU 1 877 288-5161

CPQ.QC.CA
