



fccq | Fédération des chambres
de commerce du Québec



La Planification de l'immigration au Québec pour la période 2017-2019

Présenté à
la Commission des relations avec les citoyens

19 août 2016

Table des matières

Sommaire exécutif	3
Avant-propos.....	5
Pour une immigration qui contribue à la prospérité du Québec	6
La <i>Planification</i> en bref	6
La Déclaration d'Intérêt : plus facile d'immigrer pour les candidats ayant reçu une offre d'emploi.....	7
Une refonte de la grille est nécessaire pour la rendre plus optimale.....	8
Accélérer la mise en oeuvre du recrutement direct	10
Une cible pour les travailleurs qualifiés sélectionnés sur la base d'une offre d'emploi	11
Retenir les travailleurs étrangers temporaires et les étudiants étrangers.....	12
Des projets porteurs.....	13
La reconnaissance des compétences acquises à l'étranger	14
Conclusion	15

Sommaire exécutif

- La FCCQ tient d'abord à remercier le gouvernement pour la tenue des présentes audiences. Même si aucune obligation de consulter n'est prévue dans la nouvelle *Loi sur l'immigration au Québec* adoptée en avril 2016, une telle consultation publique nous apparaît souhaitable, sage et prudent en regard de la cohésion nécessaire des acteurs économiques, politiques et sociaux pour atteindre des objectifs ambitieux en matière d'immigration.
- La FCCQ accueille positivement les orientations gouvernementales sur la planification de l'immigration - 2017-2019. À nos yeux, celles-ci s'inscrivent dans une démarche conséquente et responsable d'adéquation entre les besoins et les responsabilités internationales du Québec en matière d'immigration.
- La FCCQ aurait toutefois souhaité une augmentation plus rapide de l'immigration économique, mais comprend la nécessité de laisser le temps aux récentes mesures de soutien aux immigrants de s'implanter.
- Même s'il s'agit d'une période «charnière» et d'un plan «transitoire», nous croyons toutefois que des éléments importants de la planification pourraient être renforcés afin de mieux arrimer l'immigration aux besoins de main-d'oeuvre des entreprises et ainsi favoriser l'insertion professionnelle rapide des personnes immigrantes.

À cet égard, la FCCQ est d'avis :

- qu'il faut **davantage axer le système d'immigration sur la demande en favorisant le recrutement direct par les entreprises**, comme cela se fait où un système de DI a été développés, ailleurs au Canada et à l'étranger;
- qu'une **refonte globale de la grille de sélection** est nécessaire pour la rendre plus optimale afin de mieux servir la prospérité du Québec et l'insertion professionnelle des personnes immigrantes;
- que **l'orientation #4 de la planification** visant l'augmentation de la proportion des immigrants adultes qualifiés déclarant connaître le français **soit reformulée** afin de ne pas éliminer des candidatures intéressantes sur la seule base de leur compréhension initiale du français.
- que les travaux de **mise en oeuvre de la DI devraient être accélérés, mais également repensés**, de façon à ce que le système soutienne rapidement le **recrutement direct par les entreprises**;

- que **les conditions** s'appliquant au recrutement direct par les employeurs devront être **souples**, car il serait contreproductif que l'immigration devienne une source de main-d'oeuvre trop onéreuse à cause d'un fardeau administratif indûment lourd, de délais de traitement trop long ou des droits élevés qui pourraient être imposés;
- que le **redressement** prévu à la faveur de la catégorie des travailleurs qualifiés doit être **accentué dès la mise en oeuvre d'un processus permettant le recrutement direct** afin que la composition planifiée de l'immigration prenne davantage en considération la réponse aux besoins des entreprises;
- qu'il serait souhaitable d'**augmenter de façon substantielle la proportion des travailleurs qualifiés** dans l'ensemble des admissions au-delà de la période de transition.
- qu'une **nouvelle cible portant sur la proportion de travailleurs qualifiés sélectionnés sur la base d'une offre d'emploi** soit ajoutée à la *Planification* afin de concrétiser le virage vers un système axé sur la demande.

La qualité de la main-d'oeuvre, ses compétences et ses talents, est l'une des clés de la prospérité, et cela est encore plus vrai pour le Québec compte tenu de la rareté grandissante de la main-d'oeuvre sous l'effet du vieillissement de sa population. Il est temps de se doter de moyens performants afin que les entreprises québécoises puissent attirer les meilleurs talents.

Avant-propos

La Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), fondée en 1909, défend avec ardeur les intérêts de ses membres au chapitre des politiques publiques, favorisant ainsi un environnement d'affaires innovant et concurrentiel. Grâce à son vaste réseau de plus de 140 chambres de commerce et 1 200 membres corporatifs, la FCCQ représente plus de 60 000 entreprises et 150 000 gens d'affaires exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois. À titre du plus important réseau de gens d'affaires et d'entreprises du Québec, la FCCQ est à la fois une fédération de chambres de commerce et une chambre de commerce provinciale.

La FCCQ s'emploie à promouvoir la liberté d'entreprendre qui s'inspire de l'initiative et de la créativité, afin de contribuer à la richesse collective du Québec, en coordonnant l'apport du travail de tous ses membres. La force de la FCCQ vient de l'engagement de ses membres, qui y adhèrent sur une base purement volontaire et non obligatoire, ainsi que de la mobilisation des chambres de commerce en vue de défendre les intérêts du milieu des affaires. Elle fait appel à ses membres pour enrichir ses prises de position, qu'elle clame ensuite, en leur nom, haut et fort, auprès des décideurs économiques et politiques qui ont le pouvoir de mettre le Québec sur la voie de la réussite. L'inverse est aussi vrai, alors que les membres s'inspirent de la position de la FCCQ pour alimenter le débat au sein de leur région ou de leur secteur d'activité.

La FCCQ et ses membres sont depuis longtemps très actifs sur les questions relatives à l'immigration et à la gestion de la diversité dans les milieux de travail. Par exemple, la FCCQ se prononce systématiquement lors des consultations publiques, comme lors de celles tenues en février 2015. Chaque année, dans le cadre du prestigieux concours Les Mercuriades, le Mérite Maurice-Pollack souligne les actions exceptionnelles d'une entreprise en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle. Il récompense une entreprise qui a une culture organisationnelle inclusive qui, par exemple, reflète la diversité de la population dans son mode de dotation ou qui répond adéquatement et équitablement aux besoins d'une clientèle diversifiée. La FCCQ a participé également aux travaux du comité des intervenants économiques du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI).

Par ailleurs, partout à travers la province, des chambres de commerce fournissent de nombreuses occasions à des entreprises de se réseauter avec des représentants d'organismes voués à l'intégration des personnes immigrantes et organisent des conférences pour leurs membres avec des experts sur le sujet.

En raison des enjeux économiques importants que soulève l'immigration, la FCCQ se sent fortement sollicitée par la consultation que mène le MIDI sur la planification de l'immigration pour la période 2017-19.

Pour une immigration qui contribue à la prospérité du Québec

La FCCQ tient d'abord à remercier le gouvernement pour la tenue des présentes audiences. Même si aucune obligation de consulter n'est prévue dans la nouvelle Loi sur l'immigration au Québec adoptée en avril 2016, une telle consultation publique nous apparaît souhaitable, sage et prudent en regard de la cohésion nécessaire des acteurs économiques, politiques et sociaux pour atteindre des objectifs ambitieux en matière d'immigration.

Comme le rappelle le document de consultation, «l'exercice de la planification pluriannuelle de l'immigration permet de déterminer les orientations que le gouvernement du Québec adopte relativement aux niveaux et à la composition de l'immigration pour plusieurs années.»

La FCCQ accueille positivement les orientations gouvernementales sur la planification de l'immigration - 2017-2019, si ce n'est une certaine réserve quant à l'orientation numéro quatre sur le rehaussement de la proportion des immigrants qualifiés parlant le français.

La Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) considère que les orientations du gouvernement en matière d'immigration pour les trois prochaines années, présentées dans la *Planification* par la ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Kathleen Weil, s'inscrivent dans une démarche conséquente et responsable d'adéquation entre les besoins et les responsabilités internationales du Québec en matière d'immigration.

La *Planification* en bref

La *Planification* soumise à la consultation comprend plusieurs «orientations» et vise notamment :

- à 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; et à accroître progressivement le nombre de travailleurs qualifiés et, plus globalement la part de l'immigration économique pour atteindre 63 % en fin de période et
- la mise en place d'un système d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt en 2017.¹

¹ Voir en annexe la liste complète des «orientations».

Étant donné que la population en âge de travailler est en constante diminution, il importe que le Québec se dote de nouveaux outils pour combler les besoins de main-d'œuvre en entreprises pour les années à venir.

La FCCQ aurait toutefois souhaité une augmentation plus rapide de l'immigration économique, mais comprend la nécessité de laisser le temps aux récentes mesures de soutien aux immigrants de s'implanter.

La stabilité des niveaux d'immigration à 51 000 par année pour 2017 et 2018 permettra au réseau des organismes d'insertion de s'adapter à la réalité des prochains immigrants qui bénéficieront de l'entrée au Québec par le processus de déclaration d'intérêt, mais également à celle des 7 300 réfugiés syriens qui auront immigré au Québec d'ici la fin 2016, suite aux engagements du Canada (et du Québec) sur la scène internationale.

Même s'il s'agit d'une période «charnière» et d'un plan «transitoire», nous croyons que des éléments importants de la planification pourraient être renforcés afin de mieux arrimer l'immigration aux besoins de main-d'oeuvre des entreprises et ainsi favoriser l'insertion professionnelle rapide des personnes immigrantes.

La Déclaration d'Intérêt : plus facile d'immigrer pour les candidats ayant reçu une offre d'emploi

La Déclaration d'Intérêt (DI) est l'innovation la plus récente dans la gestion des demandes de l'immigration qualifiée et la FCCQ salue haut et fort l'annonce de sa mise en oeuvre en 2017. La DI est en vigueur depuis janvier 2015 dans le reste du Canada sous le titre d'*Entrée express*. L'Union européenne (UE) examine attentivement ce modèle alors que d'autres pays, comme la Nouvelle-Zélande et l'Australie jouissent de retombées positives d'avoir rapidement mis de l'avant un tel système tout en l'ayant axé davantage sur la demande de main-d'oeuvre.²

Ainsi, en adoptant la DI, le Québec s'inscrit dans un mouvement plus large à l'échelle mondiale, alors que l'on observe des révisions importantes des systèmes de points traditionnels, basés exclusivement sur une grille, pour prioriser les candidatures bénéficiant d'une offre d'emploi validée.

En résumé, plutôt que de sélectionner directement les ressortissants étrangers pour l'octroi de la résidence permanente selon la grille de points, dans l'ordre chronologique du dépôt de la demande, les candidatures sont toujours traitées selon la grille, mais versées dans une

² Voir Source : **Migration Policy Institute** : [Immigration in Canada – Express Entry's early results](#) et [Top 10 of 2014 - Issue #9: The Points System Is Dead, Long Live the Points System | migrationpolicy.org](#)

banque de candidatures. Dans un deuxième temps, des invitations sont lancées aux candidats recrutés directement par un employeur et à ceux avec les pointages les plus élevés au-dessus d'un seuil de passage défini par le MIDI tout en accordant une prime substantielle aux candidats ayant en poche une offre d'emploi validée. C'est du moins ce que nous comprenons du fonctionnement qu'empruntera la DI au Québec.

Un système permettant aux employeurs de recruter directement des immigrants pour combler des postes vacants est davantage "axé sur la demande". Pour leur part, les systèmes de points sont généralement considérés comme "axés sur l'offre" puisque la sélection dépend des caractéristiques personnelles des candidats à l'immigration.

Signalons toutefois que, malgré que la *Planification* confirme que le nouveau système sera mis en oeuvre en 2017, l'échéancier reste à préciser en ce qui a trait au **recrutement direct** par les entreprises.

La FCCQ est d'avis :

- qu'il faut **davantage axer le système d'immigration sur la demande en favorisant le recrutement direct par les entreprises**, comme cela se fait dans les systèmes de DI développés ailleurs au Canada et à l'étranger, afin d'améliorer l'arrimage entre l'immigration et les besoins de main-d'oeuvre des entreprises et ainsi accroître la contribution de l'immigration à la performance économique du Québec.

Une refonte de la grille est nécessaire pour la rendre plus optimale.

Comme l'a déjà affirmé la FCCQ, il est paradoxal que de nombreux nouveaux arrivants connaissent le chômage prolongé alors que les besoins en main-d'œuvre sont en croissance à mesure que se resserre le marché du travail sous l'effet du vieillissement de la population. En outre, sur l'Île de Montréal, où comme on le sait les immigrants sont concentrés, environ la moitié des prestataires aptes au travail de l'aide sociale sont nés hors Canada.³ Cette situation est tout à fait déplorable.

Une comparaison des taux de chômage chez les immigrants récents à Montréal, Toronto, Calgary et Vancouver à quel point la sous-performance en matière d'insertion est inquiétante : c'est à Montréal que leur taux de chômage est le plus élevé.

³ La proportion des prestataires aptes au travail de l'aide sociale nés hors Canada varie d'un mois à l'autre mais tourne autour de 50%. Voir par exemple : [Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale – Octobre 2015](#)

Taux de chômage selon la langue maîtrisée (25 à 54 ans) Immigrants récents (2006 à 2011)

	Montréal	Toronto	Calgary	Vancouver	Total
Anglais seulement	14.0%	13.7%	6.2%	8.5%	11.6%
Français seulement	24.7%	14.2%	0.0%	33.0%	24.6%
Anglais et Français	15.7%	9.4%	6.8%	9.1%	14.0%
Ni l'une, ni l'autre	17.4%	17.4%	25.0%	13.6%	16.3%
Total	18.1%	13.6%	6.6%	9.1%	13.2%

Source : Rapport interne de la Banque Nationale, 2016

En outre, les immigrants parlant seulement le français connaissent un chômage de près de 25% à Montréal, soit près du double de celui à Toronto, alors qu'il s'agit d'un critère de sélection dominant dans la grille utilisée par le Québec. Rappelons que les exigences en matière de connaissance du français ont été rehaussées en août 2013. La FCCQ considère toujours que cette mesure élimine des candidats de qualité et souhaite que la refonte de la grille de sélection qui sera faite dans le cadre de l'application de la DI remédie à ce problème.

La FCCQ considère que les résultats décevants en matière d'insertion professionnelle des personnes immigrantes s'expliquent largement par une création d'emploi globalement insuffisante et, qu'à cet égard, il importe de favoriser davantage la croissance économique et la prospérité du Québec à long terme à l'aide de tous les moyens dont nous disposons. Toutefois, le profil de l'immigration et son établissement sur le territoire sont également largement en cause, car les difficultés d'insertion témoignent d'un arrimage déficient avec les besoins des entreprises, notamment celles des régions. Aussi, il est urgent de revoir les critères qui président à la sélection des personnes immigrantes, car la DI ne dispense pas de tels critères.

La FCCQ est d'avis

- qu'une **refonte globale de la grille de sélection** est nécessaire pour la rendre plus optimale afin de mieux servir la prospérité du Québec et l'insertion professionnelle des personnes immigrantes.
- que **l'orientation #4 de la planification** visant l'augmentation de la proportion des immigrants adultes qualifiés déclarant connaître le français **soit reformulée** afin de

ne pas éliminer des candidatures intéressantes sur la seule base de leur compréhension initiale du français.

Accélérer la mise en oeuvre du recrutement direct

La FCCQ croit qu'il est urgent de mettre en oeuvre la DI afin d'assurer la compétitivité du Québec face à la concurrence des principaux pays d'immigration qui ont déjà agi et de celle en provenance des autres provinces du Canada qui participent à l'Entrée express.

Cela nécessitera le déploiement rapide d'un nouveau système informatique alors que l'administration provinciale a déjà connu des ratés importants dans ce domaine. Un des moyens de faire rapidement et à moindres coûts serait d'arrimer les systèmes du Québec avec ceux du Canada.

Malgré l'annonce de sa mise en oeuvre progressive, la FCCQ est d'avis que :

- les travaux de **mise en oeuvre de la DI devraient être accélérés, mais également repensés**, de façon à ce que le système **soutienne rapidement le recrutement direct par les entreprises**.

Cette accélération nous apparaît tout à fait nécessaire compte tenu des déficits observés dans les mouvements migratoires interprovinciaux.⁴ À la fin de 2019, soit à l'échéance de la *Planification*, cela fera déjà cinq ans que le système d'*Entrée express* sera en opération dans le reste du Canada, notre principal concurrent relativement à l'attraction des talents. Tout retard additionnel ne facilitera guère le redressement du solde migratoire interprovincial du Québec.

La FCCQ est aussi d'avis :

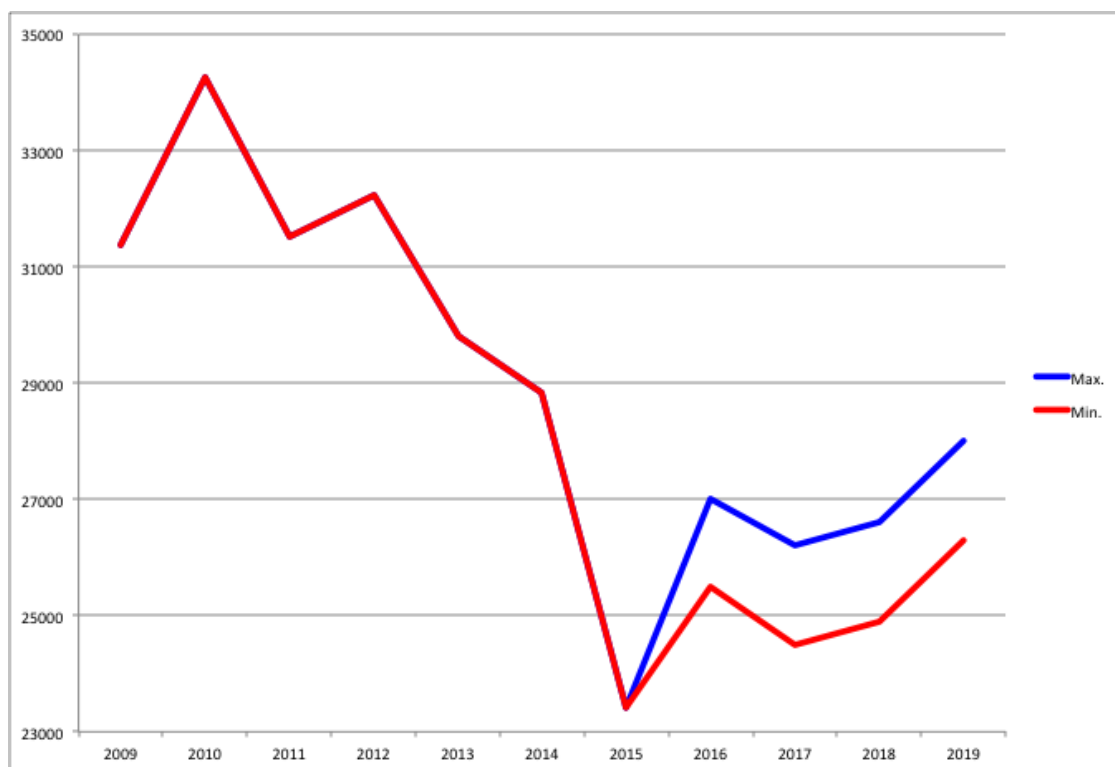
- que **les conditions s'appliquant au recrutement direct** par les employeurs devront être **souples**, car il serait contreproductif que l'immigration devienne une source de main-d'oeuvre trop onéreuse à cause d'un fardeau administratif indûment lourd, de délais de traitement trop long ou des droits élevés qui pourraient être imposés.

⁴ Voir : Jason Clemens, Yanick Labrie, et Joel Emes : [La migration interprovinciale au Canada : Les Québécois votent avec leurs pieds](#), Fraser Institute, juin 2016

Une cible pour les travailleurs qualifiés sélectionnés sur la base d'une offre d'emploi

Le nombre des travailleurs qualifiés admis est en baisse depuis 2010. Ainsi, les travailleurs qualifiés, qui comptaient pour près du deux tiers de l'immigration, n'en représentent plus qu'environ la moitié.

GRAPHIQUE 1
Évolution du nombre de travailleurs qualifiés admis au Québec (2009-2019)



Source : Compilation spéciale de la FCCQ à partir de la Planification et des recueils statistiques

De surcroît, le redressement amorcé par la *Planification* apparaît somme toute timide. D'abord, une hausse en 2017 demeure tout à fait incertaine. Ensuite, on constate qu'à la fin de la période de planification, hormis de 2015 à 2019, **le poids des travailleurs qualifiés n'aura jamais été aussi bas depuis 15 ans**, cela malgré l'Orientation 2 de la *Planification* visant à "accroître progressivement la part de l'immigration économique", qui comprend les travailleurs qualifiés et les gens d'affaires.

La FCCQ est d'avis que :

- le **redressement** prévu à la faveur de la catégorie des travailleurs qualifiés doit être **accentué dès la mise en oeuvre du recrutement direct** afin que la composition planifiée de l'immigration prenne davantage en considération la réponse aux besoins des entreprises.

Dans cette optique, il nous apparaît aussi souhaitable d' :

- **augmenter de façon substantielle la proportion des travailleurs qualifiés** dans l'ensemble des admissions au-delà de la période de transition.⁵

En outre, la FCCQ est d'avis :

- qu'une **nouvelle cible portant sur la proportion de travailleurs qualifiés sélectionnés sur la base d'une offre d'emploi** soit ajoutée à la *Planification* afin de concrétiser le virage vers un **système axé sur la demande**.

Une cible d'au moins 40%, valide pour la dernière année de la *Planification*, compte tenu de son caractère transitoire, nous apparaît raisonnable en regard des résultats obtenus ailleurs au Canada dans le cadre de l'Entrée express.

Retenir les travailleurs étrangers temporaires et les étudiants étrangers

Comme elle l'avait souligné dans son mémoire sur la nouvelle *Loi sur l'immigration au Québec*, la FCCQ salue la volonté gouvernementale d'accroître les efforts pour retenir les travailleurs étrangers temporaires et les étudiants étrangers, alors que ces derniers ont déjà amorcé leur intégration à la société québécoise.

Une partie des besoins de main-d'oeuvre est comblée par l'immigration temporaire. Dans de nombreux cas, ces besoins de main-d'oeuvre sont récurrents, revenant année après année, or, avec l'application au Québec des modifications au *Programme des travailleurs étrangers temporaires* par le gouvernement du Canada (PTET), il devient de plus en plus difficile pour de nombreuses entreprises de répondre adéquatement à leurs besoins de main-d'oeuvre.

Les étudiants étrangers sont, parmi les immigrants temporaires, de ceux dont le Québec a

⁵ Selon une compilation spéciale de la FCCQ, la part des travailleurs qualifiés dans l'ensemble de l'immigration atteindrait 55% en 2019 si la planification fixait le nombre de réfugiés sélectionnés à l'étranger à sa moyenne pour la période 2012-14. Ainsi, avec le recrutement direct, suite à cette période transitoire, la cible d'une forte majorité apparaît-elle réaliste.

tout intérêt à retenir. Le potentiel élevé d'intégration des étudiants étrangers en font des candidats de choix à l'immigration permanente pour le Québec et Il faut en intéresser davantage, comme cherche à le faire le Programme de l'expérience québécoise.

Des projets porteurs

Ces lors des audiences sur la *Loi sur l'immigration au Québec* que la FCCQ a évoqué les deux projets actuellement en développement et qui nous apparaissent encore plus pertinents en regard de la nouvelle politique, de la Stratégie d'action qui l'accompagne regroupées sous le titre : ENSEMBLE, NOUS SOMMES LE QUÉBEC ainsi que de la *Planification*.

L'Énoncé de politique souligne l'importance de l'engagement des acteurs économiques et ajoute nommément "l'engagement des chambres de commerce, des entreprises, principalement les petites et moyennes entreprises, qui constituent conjointement le principal employeur au Québec". Par ces projets, la FCCQ répond présente.

Le premier projet intitulé *Un premier emploi en sol québécois* vise à créer un lien entre les personnes immigrantes nouvellement arrivées et leur premier emploi en sol québécois ainsi qu'à favoriser leur établissement durable sur l'ensemble du territoire québécois en mettant à profit le vaste réseau des chambres de commerce.

Son objectif principal est **la création d'un minimum de 100 premiers emplois**. Dans le cadre du projet, une aide-conseil est offerte afin de mettre en contact les entreprises qui recrutent avec les bassins de personnes immigrantes à la recherche d'un premier emploi en sol québécois. Une aide financière additionnelle est également versée pour les entreprises qui ne comptent pas de personnes immigrantes parmi leurs effectifs afin de briser la barrière du premier employé issue de l'immigration.

Les témoignages d'employeurs indiquent qu'ils apprécient l'aide accordée dans le cadre du programme PRIIME. Mais l'accès difficile à des candidats issus de l'immigration répondant à leurs besoins limite leur embauche. Comme la PME fait beaucoup appel aux contacts personnels des employés déjà en place pour son recrutement, l'absence parmi l'effectif de personnes issues de l'immigration réduit également l'accès à ces bassins. Le projet cherche à apporter des solutions à ces problèmes.

En outre, les façons de faire seront largement modifiées par l'entrée en vigueur de la Déclaration d'Intérêt (DI). L'introduction du nouveau processus de sélection et l'intégration dans les sites d'IMT et de Placement en ligne sont autant de bons exemples. Or, pour connaître le succès attendu, ces mesures devront être connues des employeurs et adaptées aux pratiques des entreprises en matière de recrutement, notamment par la PME en région.

Le deuxième projet intitulé ***Accueillir les immigrants-entrepreneurs dans un réseau et la communauté*** vise à tirer profit du réseautage dans la communauté d'accueil afin de favoriser l'attraction en région des immigrants-entrepreneurs et travailleurs autonomes (IETA) et d'accroître leur rétention.

La FCCQ accueille très favorablement l'objectif de ramener à plus de 5 000 le nombre de gens d'affaires admis. Toutefois, le taux de rétention demeure dramatiquement faible pour la catégorie des Gens d'affaires, alors qu'il a atteint le plancher historique de 17,5% en 2012. Les chambres de commerce du Québec contribuent déjà au réseautage et souhaitent bonifier leurs offres de services à ces derniers dans le cadre d'un programme d'intégration à la communauté d'affaires locale. L'objectif du projet est de favoriser l'établissement à long terme des IETA en favorisant leur intégration dans un réseau et la communauté.

La reconnaissance des compétences acquises à l'étranger

La FCCQ tient également à souligner qu'elle accueille favorablement le *Projet de Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel*.

Le projet de Loi vise à faciliter l'admission aux professions :

- en élargissant des pouvoirs du Commissaire aux plaintes concernant les mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles et en le renommant Commissaire à l'admission aux professions et
- en instituant également le Pôle de coordination pour l'accès à la formation "ayant pour fonction de dresser un état de situation de cet accès, d'identifier les problèmes et les enjeux liés à la formation, d'identifier les besoins en collecte de données à des fins statistiques, d'assurer la collaboration entre les ordres professionnels, les établissements d'enseignement et les ministères concernés et de proposer des solutions aux problèmes identifiés".

Il vise aussi à simplifier la procédure relative à la mise à jour des compétences professionnelles dans le cadre de la mise en oeuvre des arrangements de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles.

La FCCQ est d'avis que l'admission aux professions réglementée par un ordre professionnel demeure un élément critique pour améliorer la performance du Québec en matière d'intégration des personnes immigrantes et mieux arrimer l'immigration aux besoins du marché du travail, tout particulièrement dans les domaines de la santé et des services

sociaux où subsistent des difficultés importantes comme l'a d'ailleurs souligné le Commissaire aux plaintes dans un récent rapport.⁶

À cet égard, il est heureux que le Projet de Loi accorde à l'Office des Professions du Québec le pouvoir d'exiger une reddition de compte en cette matière, dans un délai de 60 jours, de la part d'un «ministère, un organisme, un ordre professionnel, un établissement d'enseignement ou à toute autre personne».

En outre, les travaux du Pôle de coordination pourront permettre de mieux cerner les difficultés qui demeurent en matière de reconnaissance dans les autres secteurs de l'activité économique.

Conclusion

Les besoins de main-d'oeuvre sont grandissants au Québec : les disponibilités mensuelles de main-d'oeuvre ont diminué en moyenne de près de 25 000 personnes entre 2009 et 2015 et l'on comptait aussi plus de 50 000 postes vacants en 2015.

Le recrutement devient de plus en plus difficile et coûteux pour les employeurs du Québec à mesure que se resserre le marché du travail. Il ne sera pas simple et facile de s'adapter à la rareté grandissante de la main-d'oeuvre, en particulier pour les PME qui ont moins de moyens que les grandes entreprises. Une immigration davantage axée sur la demande en favorisant le recrutement direct par les entreprises peut contribuer significativement à cette adaptation.

La qualité de la main-d'oeuvre, ses compétences et ses talents, est l'une des clés de la prospérité, et cela est encore plus vrai pour le Québec compte tenu de la rareté grandissante de la main-d'oeuvre sous l'effet du vieillissement de sa population. La FCCQ croit que la politique d'immigration peut fournir des outils indispensables pour permettre aux entreprises québécoises de tirer leur épingle du jeu dans la « guerre des talents » qui se livre l'échelle mondiale comme à l'intérieur même du Canada. Car parallèlement à cette vive concurrence, un nombre sans précédent de personnes, à travers le monde, souhaite acquérir des expériences de travail à l'étranger. Il y a là des opportunités évidentes à saisir et il est temps de se doter de moyens performants afin que les entreprises québécoises puissent attirer les meilleurs talents.

⁶ Myriam Hadiri : [Mission d'information - L'organisation et le financement de la formation d'appoint à l'enseignement collégial en réponse à la prescription d'un ordre professionnel](#), Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles, novembre 2015

Annexe

Les orientations de la Planification

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;

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

Orientation 3 : Augmenter à au moins 40 % en 2019 la proportion de 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;

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;

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 %;

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

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

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;

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.