



**fccq** | Fédération des chambres  
de commerce du Québec

CRC - 010M  
C.P. – P.L. 77  
L'immigration  
au Québec



# Projet de Loi 77

## Loi sur l'immigration au Québec

Présenté à  
la Commission des relations avec les citoyens

28 janvier 2016

## Table des matières

Sommaire exécutif .....	3
Avant-propos .....	5
Pour une immigration qui contribue à la prospérité du Québec .....	6
La Déclaration d'Intérêt : plus facile d'immigrer pour les candidats ayant reçu une offre d'emploi .....	8
Plusieurs éléments restent à préciser .....	9
Les systèmes opérationnels doivent être déployés rapidement .....	10
Mieux retenir les immigrants et favoriser l'établissement en région.....	10
Retenir les immigrants temporaires .....	13
Assouplir le PTET .....	13
Un premier emploi en sol québécois : une autre façon d'améliorer la rétention.....	14
Les programmes pilotes : des moyens supplémentaires pour retenir les immigrants temporaires.....	15
Tirer son épingle du jeu dans la « guerre des talents » mondiale.....	15

## Sommaire exécutif

- La FCCQ applaudit la volonté gouvernementale de faire en sorte que l'immigration contribue à la prospérité du Québec et de toutes ses régions. L'abondance de la main-d'oeuvre a largement servi d'assise à l'élan de prospérité qu'a vécu le Québec depuis l'après-guerre, mais cela ne pourra plus être le cas. Cette contribution attendue n'est toutefois possible que dans la mesure où l'immigration répond aux besoins économiques et que les nouveaux arrivants sont prêts à participer rapidement et activement au marché du travail, là où sont les besoins.
- Globalement, pour la FCCQ, la mise en œuvre d'un nouveau système basé sur une Déclaration d'Intérêt (DI), comme le prévoit le projet de Loi, pointe dans la bonne direction et cela est fort prometteur. Cette procédure pourrait permettre le recrutement direct par les employeurs en plus d'accélérer le traitement des dossiers en levant l'obligation de traiter toutes les demandes d'immigration déposées. Toutefois, des éléments clés qui conditionnent l'arrimage entre le profil de l'immigration et les besoins du marché du travail restent à préciser.
- 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 le Québec dispose. Toutefois, le profil de l'immigration et son établissement sur le territoire sont aussi largement en cause, car les difficultés d'insertion témoignent d'un arrimage déficient avec les besoins du marché du travail, notamment ceux des régions. Ainsi, il est aussi urgent de revoir les critères qui président à la sélection des personnes immigrantes, car la DI ne dispense pas de tels critères.
- En outre, les exigences en matière de connaissance du français ont été rehaussées en août 2013. La FCCQ considère 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 conditions qui s'appliqueront au recrutement direct par des employeurs devraient faire l'objet de discussions et être souples, car il serait contreproductif si cette source de main-d'oeuvre devenait trop onéreuse à cause du fardeau administratif ou des droits qui seront imposés.
- Le taux de rétention pour la catégorie des Gens d'affaires a atteint le plancher historique de 17,5% en 2012. Le réseautage dans la communauté d'accueil constitue, aux yeux de la FCCQ, l'un des moyens efficaces de favoriser l'établissement

permanent au Québec des immigrants-entrepreneurs. Les chambres de commerce du Québec contribuent déjà à ce réseautage et pourraient, le cas échéant, bonifier leurs offres de services à ces derniers dans le cadre d'un programme d'intégration à la communauté d'affaires locale.

- Il faut tirer des leçons des modifications unilatérales par le gouvernement fédéral du Programme des Travailleurs étrangers temporaires (PTET). La FCCQ croit que le projet de Loi va dans la bonne direction en favorisant plus largement le passage des immigrants temporaires au statut de résidents permanents. Une partie des besoins de main-d'oeuvre pour lesquels les entreprises connaissent de sérieuses difficultés de recrutement est comblée par l'immigration temporaire. Dans de nombreux cas, ces besoins de main-d'oeuvre sont récurrents, revenant année après année. On compte également parmi les immigrants temporaires les étudiants étrangers que le Québec a tout intérêt à retenir.
- En outre, malgré que le PTET relève du gouvernement fédéral, le Québec joue un rôle crucial dans son application, notamment en produisant la liste des professions admissibles au traitement dit "simplifié". Or, la confection de cette liste pose problème, car elle apparaît indûment restrictive.
- Il reste toujours un besoin criant de créer un lien entre les personnes immigrantes et leur premier emploi en sol québécois. La FCCQ se propose afin d'appuyer le gouvernement afin de faciliter ce rapprochement dans l'ensemble du territoire québécois en utilisant le vaste réseau des chambres de commerce.
- 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 à l'échelle mondiale. De nos jours, c'est en effet à cette échelle que les organisations et les pays se font concurrence pour attirer les meilleurs talents. Parallèlement, 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.

## 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.

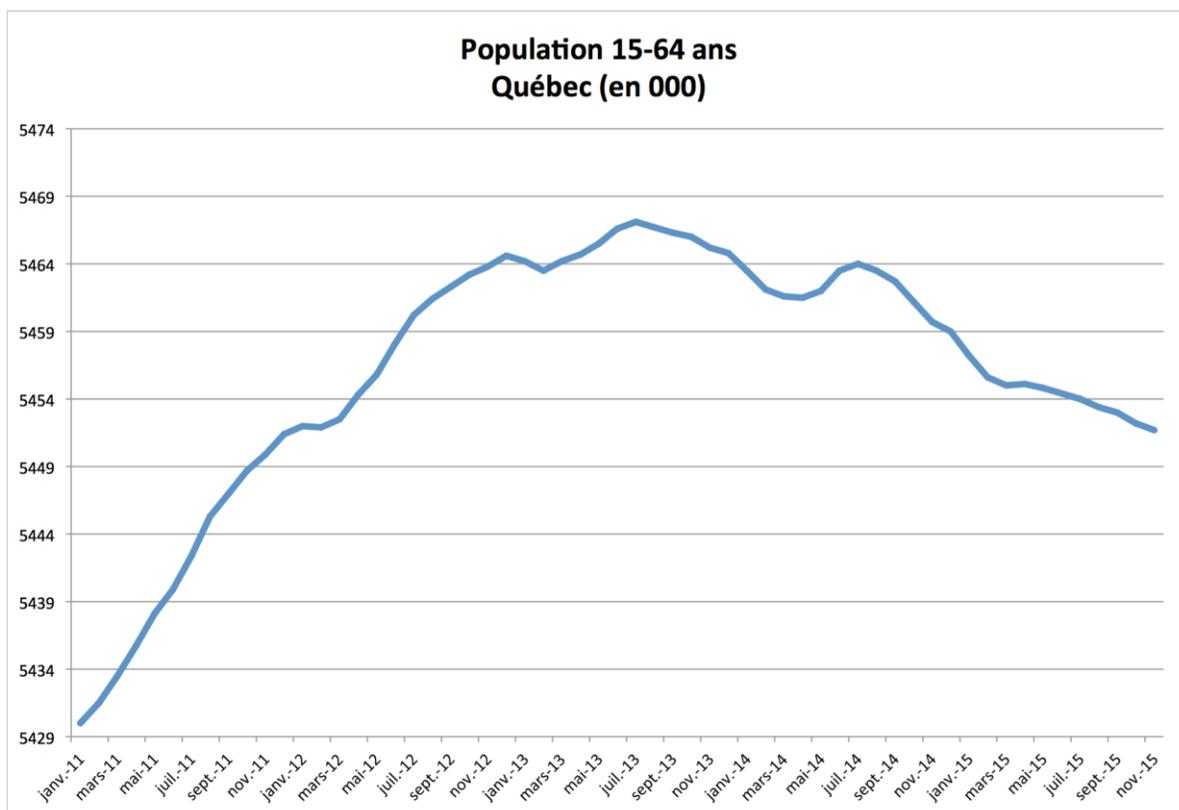
La FCCQ et ses membres sont depuis longtemps très actifs sur les questions relatives à l'immigration et à la gestion de la diversité dans les milieux de travail. Par exemple, la FCCQ se prononce systématiquement lors des consultations publiques, comme lors de celles tenues en février 2015. Chaque année, 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 participe également au 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 projet de Loi no 77 intitulé *Loi sur l'immigration au Québec*.

## Pour une immigration qui contribue à la prospérité du Québec

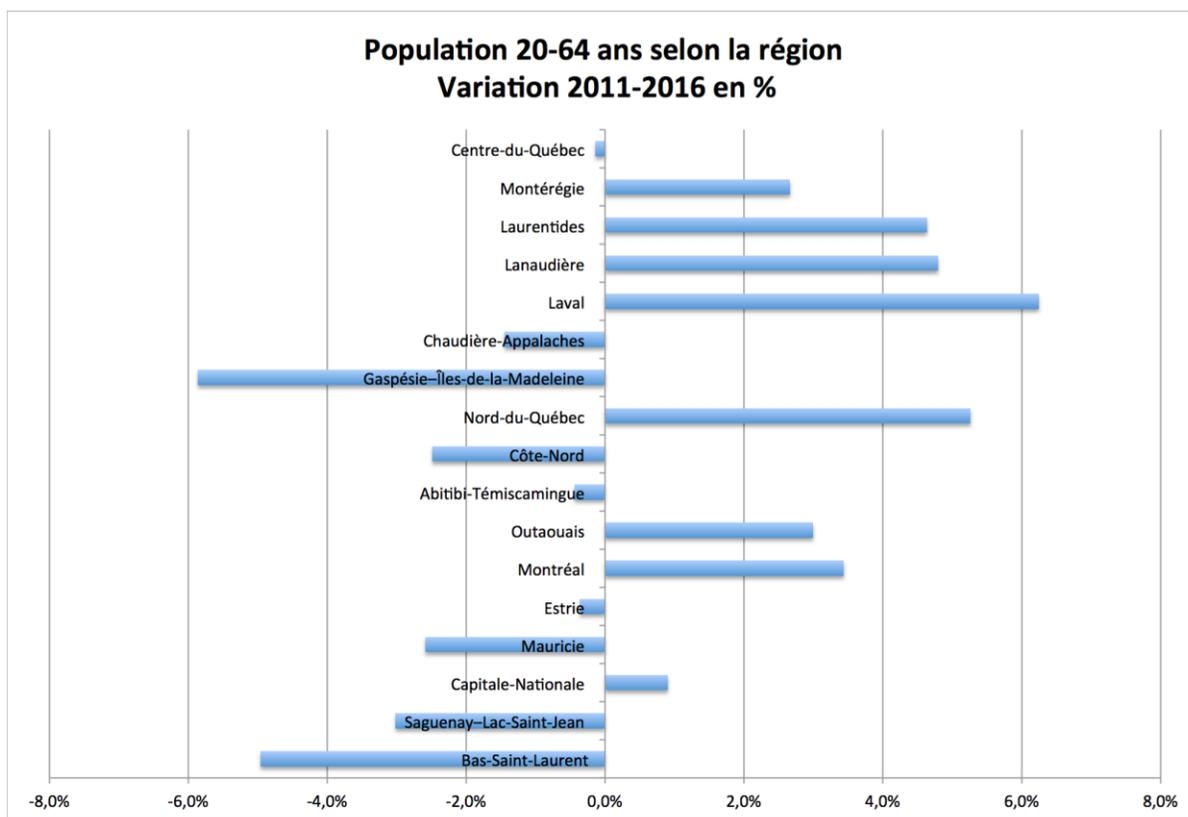
Comme la FCCQ l'a déjà souligné dans son mémoire de février 2015, l'abondance de la main-d'oeuvre a largement servi d'assise à l'élan de prospérité qu'a vécu le Québec depuis l'après-guerre, comme l'a démontré à maintes reprises le *Centre sur la productivité et la prospérité des HEC Montréal*.<sup>1</sup> Ce ne pourra plus être le cas. En effet, la population qu'on dit en âge de travailler, de fait les 15 à 64 ans, est en baisse soutenue au Québec depuis août 2013 (depuis 2014 sur une base annuelle).



Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada.

La FCCQ applaudit la volonté gouvernementale de faire en sorte que l'immigration contribue à la prospérité du Québec et de toutes ses régions, car celles-ci sont affectées très inégalement par le choc démographique.

<sup>1</sup> Centre sur la productivité et la prospérité : *Productivité et prospérité au Québec – Bilan 2014*, décembre 2014.



*Compilations spéciales à partir de données de l'Institut de la statistique du Québec : Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2016, Édition 2014, Section 4.*

Le gouvernement rejoint ici le thème principal du mémoire présenté par la FCCQ lors des audiences sur la nouvelle politique d'immigration, de diversité et d'inclusion de février 2015.

Cependant, cela ne sera possible que dans la mesure où l'immigration répond aux besoins économiques et que les nouveaux arrivants sont prêts à participer rapidement et activement au marché du travail, là où sont les besoins.

Globalement, pour la FCCQ, le projet de Loi pointe dans cette direction et cela est fort prometteur. En particulier, la mise en œuvre d'un nouveau système basé sur une Déclaration d'Intérêt (DI) apparaît comme un excellent point de départ. Nous avons d'ailleurs réclamé que le MIDI s'engage rapidement en ce sens lors des consultations de février 2015. Cette procédure pourrait permettre le recrutement direct par les employeurs en plus d'accélérer le traitement des dossiers en levant l'obligation de traiter toutes les demandes d'immigration déposées.

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

Aux yeux de la FCCQ, il est urgent de moderniser les procédures de sélection et d'admission afin de réduire les délais de traitement et de mieux aligner l'immigration sur les besoins du marché du travail. Cela permettrait de mieux faire face à la concurrence que nous livrent les pays qui ont récemment adopté un système de déclaration d'intérêt (DI).

La DI est maintenant en vigueur depuis près d'un an dans le reste du Canada sous le titre d'*Entrée express*. En adoptant la DI, le Québec s'inscrit dans un mouvement plus large à l'échelle mondiale, alors que l'on observe la disparition progressive des systèmes de points traditionnels, basés exclusivement sur une grille, un système adopté au Canada à la fin des années 60 et au Québec voilà environ 20 ans.

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 répondant à la grille de sélection du Québec seraient versées dans une banque de candidats. Dans un deuxième temps, des invitations seraient lancées, à certaines conditions, aux candidats recrutés directement par un employeur et à ceux choisis par le MIDI selon des critères et un calendrier qui reste à préciser. Le nouveau système pourrait être construit sur la base de la grille déjà en place, mais il serait vraisemblablement plus facile et rapide d'immigrer au Québec pour les candidats ayant reçu une offre d'emploi. C'est du moins ce que nous en comprenons.

Un système de DI 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.

La FCCQ considère qu'il faut davantage axer le système d'immigration sur la demande afin d'améliorer l'arrimage entre l'immigration et les besoins du marché du travail et ainsi accroître la contribution de l'immigration à la performance économique du Québec. D'ailleurs, de plus en plus de pays recentrent leur sélection en fonction des offres d'emploi selon la Migration Policy Institute, un think tank américain mondialement reconnu :

*"Autrefois considéré comme l'alternative à la sélection de l'employeur, les systèmes les plus élaborés de points embrassent maintenant le parrainage par l'employeur. Depuis 2010, le Canada et l'Australie ont réduit la part des immigrants admis sans une offre d'emploi... Ces réformes suivent l'exemple de la Nouvelle-Zélande, où le système de points privilégie fortement les candidats*

*avec des offres d'emploi ou de l'expérience de travail dans le pays d'accueil."*<sup>2</sup>

## Plusieurs éléments restent à préciser

Comme l'affirmait la FCCQ en février dernier, 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.<sup>3</sup> Cette situation est tout à fait déplorable.

La FCCQ considère que ces résultats décevants en matière d'insertion professionnelle 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 le Québec dispose. Toutefois, le profil de l'immigration et son établissement sur le territoire sont aussi largement en cause, car les difficultés d'insertion témoignent d'un arrimage déficient avec les besoins des marchés du travail, notamment ceux des régions.

Pour la FCCQ, le Québec a trop compté sur l'immigration économique fortement scolarisée alors que les besoins du marché du travail pour lesquels les problèmes de recrutement se font sentir par les employeurs se situent surtout aux niveaux professionnel et technique, voire même au niveau des travailleurs peu qualifiés dans certains secteurs d'activité où les conditions de travail sont difficiles.<sup>4</sup>

Selon toute vraisemblance, la contribution de l'immigration à la performance économique du Québec s'est effritée au fil des ans. Comme la déjà souligné la FCCQ, bien que la disponibilité de la main-d'œuvre soit un facteur de croissance économique, la création d'emploi n'augmente pas du seul fait d'une disponibilité de main-d'œuvre fortement scolarisée, diplômée des études supérieures.

S'il est urgent de moderniser les procédures de sélection et d'admission comme le fait la DI,

---

<sup>2</sup> Voir Source : **Migration Policy Institute** : [Top 10 of 2014 - Issue #9: The Points System Is Dead, Long Live the Points System | migrationpolicy.org](http://www.migrationpolicy.org), traduction libre.

<sup>3</sup> 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](#)

<sup>4</sup> Le Québec se distingue même du reste du Canada à cet égard : "... la proportion d'immigrants diplômés de l'université est plus grande au Québec que partout ailleurs..., alors que le taux de non-immigrants diplômés de l'université s'apparente à celui des autres provinces" selon l'étude de Cirano (p. 30). Aussi, même si le Québec réussit mieux à attirer des immigrants fortement scolarisés, dans l'ensemble, sa performance en matière d'intégration en emploi est inférieure selon cette même étude. De plus, toujours selon cette étude, "Les immigrants québécois sont plus concentrés dans la grande région de Montréal que ceux de l'Ontario et de la Colombie-Britannique le sont à Toronto et à Vancouver." (p.36)

il est aussi urgent de revoir les critères qui président à la sélection des personnes immigrantes. En effet, la DI ne dispense pas de tels critères et ceux qui seront retenus pour déterminer quelles candidatures seront déposées à la banque de candidats et qui sera invités par la suite ne sont pas encore connus. Il faudra également s'assurer, en amont, que les candidats potentiels dont le profil répond aux exigences des postes offerts par les employeurs soient informés des occasions d'emploi, encouragés à déclarer leur intérêt et puissent être recrutés directement. Ainsi, des éléments clés qui conditionnent l'arrimage entre le profil de l'immigration et les besoins du marché du travail restent à préciser.

En outre, 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.

Finalement, la FCCQ considère que les conditions qui s'appliqueront au recrutement direct par des employeurs devraient faire l'objet de discussions et être souples. Le recrutement devient de plus en plus difficile avec le resserrement du marché du travail et il serait contreproductif si cette source de main-d'oeuvre devenait trop onéreuse à cause du fardeau administratif ou des droits qui seront imposés.<sup>5</sup>

### **Les systèmes opérationnels doivent être déployés rapidement**

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 ce 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.

Par ailleurs, le projet de Loi introduit un recours pour les personnes sélectionnées et clarifie la période de transition, mais il demeure muet sur le traitement des dossiers en attente qui sont fort nombreux et qui pourraient retarder d'autant la mise en oeuvre de la DI.

### **Mieux retenir les immigrants et favoriser l'établissement en région**

Accueillir et retenir davantage d'immigrants peut contribuer à atténuer la baisse de la

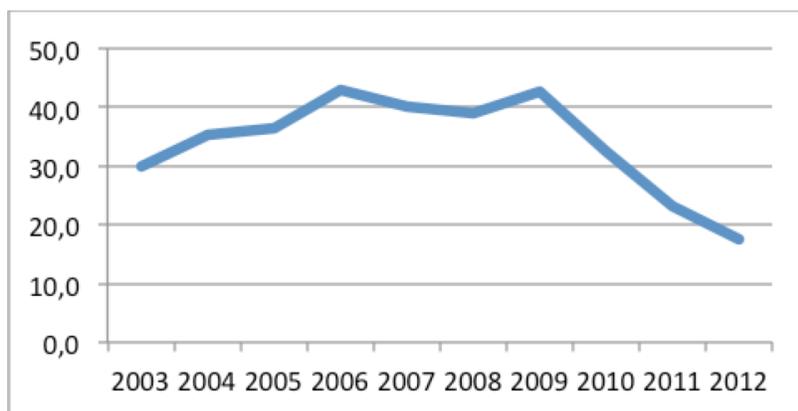
---

<sup>5</sup> À cet égard, il est surprenant que la Loi et non un règlement fixe les droits exigibles et les indexe. Certes, cela procure une prévisibilité importante et évite les mauvaises surprises comme dans le cas du Programme des Travailleurs Étrangers Temporaires (PTET). (Voir CHAPITRE IX du projet de Loi)

population en âge de travailler dans les régions autres que la grande région métropolitaine. Encore faut-il que les immigrants s'y installent en nombre suffisant.

Par ailleurs, même si un nombre accru des personnes immigrantes admises au Québec s'y établissent définitivement, comme nous le signalions dans notre mémoire de février 2015, le taux de rétention pour la catégorie des Travailleurs qualifiés a récemment chuté et il demeure dramatiquement faible pour la catégorie des Gens d'affaires, alors qu'il a atteint le plancher historique de 17,5% en 2012.

### Taux de présence au Québec des Gens d'affaires admis de 2003 à 2012



Source : Compilations spéciales à partir des données du Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec.

Le MIDI compte trois programmes selon qu'ils s'adressent à l'une ou l'autre des catégories des gens d'affaires soit :

- Les **investisseurs**, qui doivent signer une convention d'investissement de 800 000 \$, avec un intermédiaire financier (courtier ou société de fiducie), dont les revenus générés servent à financer deux programmes d'aide aux entreprises du Québec, le Programme des immigrants investisseurs pour l'aide aux entreprises et le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi, mis en oeuvre par Emploi-Québec;
- Les **entrepreneurs**, qui comptent réaliser un projet d'affaires ou faire l'acquisition d'une entreprise au Québec et
- Les **travailleurs autonomes** qui souhaitent créer leur propre emploi.

Dans tous les cas, les candidats à l'immigration doivent avoir l'intention de s'établir au Québec selon les conditions prévues au programme.

Compte tenu de la faiblesse du taux de rétention des Gens d'affaires, la FCCQ considère qu'une évaluation du rendement de ces programmes est nécessaire dans le but d'en améliorer le résultat. L'Irlande, avec des programmes similaires à ceux du Québec, a récemment connu des succès remarquables grâce à une approche empreinte de souplesse. Peut-être le Québec pourrait-il s'en inspirer pour faire mieux.<sup>6</sup>

Le réseautage dans la communauté d'accueil constitue, aux yeux de la FCCQ, l'un des moyens efficaces de favoriser l'établissement permanent au Québec des immigrants-entrepreneurs. Les chambres de commerce du Québec contribuent déjà à ce réseautage et pourraient, le cas échéant, bonifier leurs offres de services à ces derniers dans le cadre d'un programme d'intégration à la communauté d'affaires locale. Cette offre et le tarif pourrait varier d'une chambre à l'autre et pourrait notamment inclure :

- L'adhésion à la chambre de commerce à titre de membre à part entière pour une année;
- Une présentation personnalisée, à titre de nouvel entrepreneur, à la communauté d'affaires lors d'une activité régulière de la chambre de commerce (gala, déjeuner-conférence ...);
- La diffusion à l'ensemble des membres d'une information sur les services offerts par la nouvelle entreprise;
- Une liste des professionnels membres de la Chambre : notaires, comptables, avocats...
- La présentation et la mise en contact avec d'éventuels clients ou collaborateurs clefs, notamment les fournisseurs de biens et de services de la région;
- L'identification des ressources du milieu offrant des services d'intégration sociale et professionnelle pour les membres des familles immigrantes;
- La présentation aux ressources locales apportant un support au financement ou la croissance de l'entreprise;
- Les services d'un centre d'affaires (bureau et salle de conférence gratuite pour rencontrer les fournisseurs, les entrevues pour les emplois, etc.) selon la disponibilité;
- Pour le conjoint ou la conjointe, une visite guidée d'une journée de la communauté

---

<sup>6</sup> Source : [Increased Flexibility Helps to Support Non-EU Business Migration to Ireland | ESRI - The Economic and Social Research Institute](#)

et des services qu'elle peut offrir.

La FCCQ croit qu'une telle offre de services avec une promotion adéquate auprès des immigrants-entrepreneurs contribuerait à leur établissement au Québec et dans ses régions.

### Retenir les immigrants temporaires

Une partie des besoins de main-d'oeuvre pour lesquels les entreprises connaissent de sérieuses difficultés de recrutement est comblée par l'immigration temporaire. Dans de nombreux cas, ces besoins de main-d'oeuvre sont récurrents, revenant année après année, comme pour la plupart des professions apparaissant sur la liste pour le traitement simplifié ou pour une foule de postes peu qualifiés dans les secteurs de la transformation alimentaire, de la restauration et de l'hébergement. 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.

On compte également parmi les immigrants temporaires les étudiants étrangers que le Québec a 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. Il faut en intéresser davantage, comme cherche à le faire le Programme de l'expérience québécoise (PEQ). La Fédération peut offrir un soutien intéressant à cet égard, car des employeurs sont prêts à participer à la promotion du Québec auprès de ces étudiants. Mais il semble que des obstacles administratifs empêchent de telles initiatives avec les universités.

Il faut tirer des leçons des modifications unilatérales du PTET. La FCCQ croit que le projet de Loi va dans la bonne direction en favorisant plus largement le passage des immigrants temporaires au statut de résidents permanents. D'ailleurs, de telles approches en deux étapes sont aussi utilisées en Australie et en Nouvelle-Zélande.<sup>7</sup>

### Assouplir le PTET

La FCCQ a fortement dénoncé les modifications apportées unilatéralement par le gouvernement du Canada au PTET.

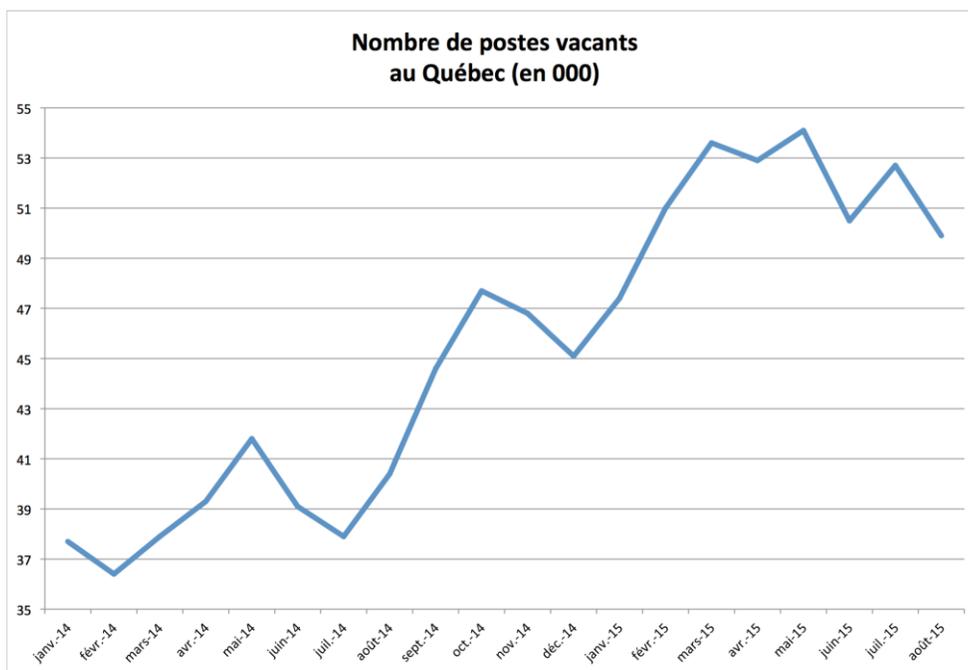
Malgré que ce programme relève du gouvernement fédéral, le Québec joue un rôle crucial dans son application, notamment en produisant la liste des professions admissibles au

---

<sup>7</sup> Voir Hawthorne, Lesleyanne : [Competing for Skills: Migration Policies and Trends in New Zealand and Australia](#), Australian Government Department of Immigration and Citizenship, 2011

traitement dit "simplifié". Or, la confection de cette liste pose problème, car elle apparaît indûment restrictive.

À titre d'exemple, la liste des professions admissibles au traitement simplifié de 2015 compte 37 professions, alors qu'elle en comptait 42 en 2014. Cette baisse du nombre de professions de la liste s'explique difficilement puisqu'elle va à l'inverse de la conjoncture du marché du travail au Québec. À cet effet, on observe, depuis janvier 2014, une hausse globale du nombre de postes vacants au Québec selon les données de Statistique Canada, comme l'illustre le graphique suivant.



Source : Statistique Canada, Tableau 284-0001

En somme, la FCCQ considère que les procédures relatives à l'immigration temporaire relevant du gouvernement du Québec doivent elles aussi être davantage arrimées aux besoins du marché du travail.

### Un premier emploi en sol québécois : une autre façon d'améliorer la rétention

Alors que le projet de Loi vise à assurer une meilleure adéquation entre les besoins du marché du travail et les compétences des immigrants, il reste toujours un besoin criant de créer un lien entre ces derniers et leur premier emploi en sol québécois. En utilisant le vaste réseau des chambres de commerce, la FCCQ se propose d'appuyer le gouvernement afin de faciliter ce rapprochement dans l'ensemble du territoire québécois.

En effet, les chambres de commerce peuvent contribuer de plusieurs façons, comme, par exemple, en :

- ✓ Soutenant des missions régionales et locales de recrutement dans la région métropolitaine où s'établissent majoritairement les immigrants;
- ✓ Soutenant l'organisation par la FCCQ de missions de recrutement à l'étranger;
- ✓ En faisant mieux connaître auprès des employeurs les sources de main-d'oeuvre immigrante, notamment les organismes communautaires en matière d'immigration, ainsi que les nouvelles procédures en cette matière avec l'arrivée de la DI;
- ✓ En réalisant un guide des meilleures pratiques en matière d'intégration des personnes immigrantes en emploi en région dans le cadre de l'application de la DI.

La FCCQ considère toujours qu'il est possible de faire mieux en matière de régionalisation de l'immigration en facilitant le recrutement direct dans le cadre de l'application de la DI ainsi qu'en identifiant et en empruntant les meilleures pratiques des régions qui réussissent à tirer leur épingle du jeu.

### **Les programmes pilotes : des moyens supplémentaires pour retenir les immigrants temporaires**

Le projet de Loi ouvre la voie à des "programmes pilotes" tant pour l'immigration permanentes que temporaires. La FCCQ accueille très favorablement cette initiative qui pourrait permettre au Québec d'innover et d'être plus compétitif quant à l'attraction des meilleurs talents.

### **Tirer son épingle du jeu dans la « guerre des talents » mondiale**

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. Que ce soit par des mesures d'adéquation formation-emploi ou autrement, l'aide gouvernementale pourrait faire une différence.

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 à l'échelle mondiale. De nos jours, c'est en effet à cette échelle que les organisations et les pays se font concurrence pour attirer les meilleurs talents. Parallèlement, 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.