



fccq | Fédération des chambres
de commerce du Québec



Vers une politique d'immigration

Pour servir la performance économique du Québec

Mémoire déposé dans le cadre de la consultation publique sur la nouvelle politique québécoise en
matière d'immigration, de diversité et d'inclusion

2 février 2015

Table des matières

Avant-propos	3
Le Québec est déjà au point de revirement	4
L'insertion professionnelle difficile de personnes immigrantes	6
Viser l'amélioration de la performance économique	6
Adopter les meilleures pratiques favorisant l'établissement en région.....	7
L'immigration économique est fortement scolarisée.....	10
La diversité de l'immigration est à la baisse	12
Le rehaussement des exigences de connaissance du français.....	14
Stages, formation d'appoint et participation au marché du travail	14
S'attaquer aux entraves administratives en matière d'immigration est une nécessité urgente	15
Le recrutement pose un défi considérable	15
Rappel des principaux éléments	17
Bibliographie.....	19

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 sur la planification des niveaux d'immigration. 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.

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 ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion pour l'élaboration d'une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion (MIDI). Étant donné le caractère d'urgence que

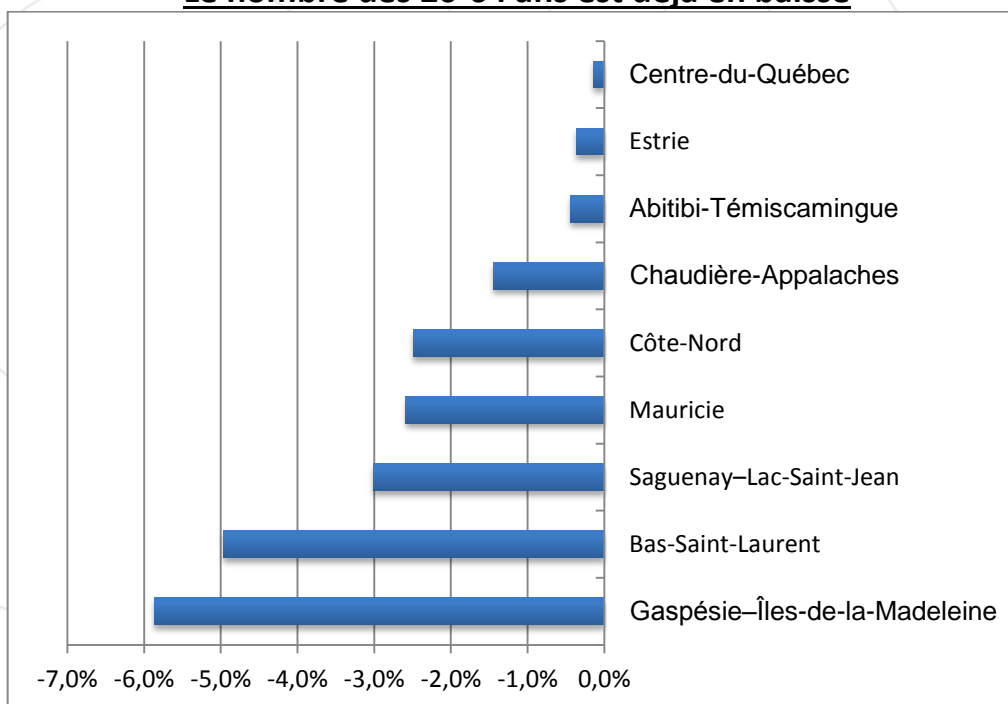
cela revêt dans plusieurs régions, nous nous étonnons même que la consultation sur la **planification pluriannuelle** ne se fasse en même temps.

Le Québec est déjà au point de revirement

Compte tenu des niveaux annuels d'immigration qu'a récemment accueilli le Québec, soit près 52 442 personnes en moyenne, entre de 2009-2013, la population en âge de travailler pourrait globalement commencer à fléchir d'ici deux ans.¹ En d'autres termes, l'effet du vieillissement de la main-d'œuvre n'est plus une perspective éloignée : nous y sommes.

Dans les faits, des marchés du travail au Québec vivent déjà les impacts de ce revirement, car l'échéance est déjà franchie dans la plupart des régions où la population active potentielle est à la baisse. (Graphique 1)

Graphique 1
Le nombre des 20-64 ans est déjà en baisse



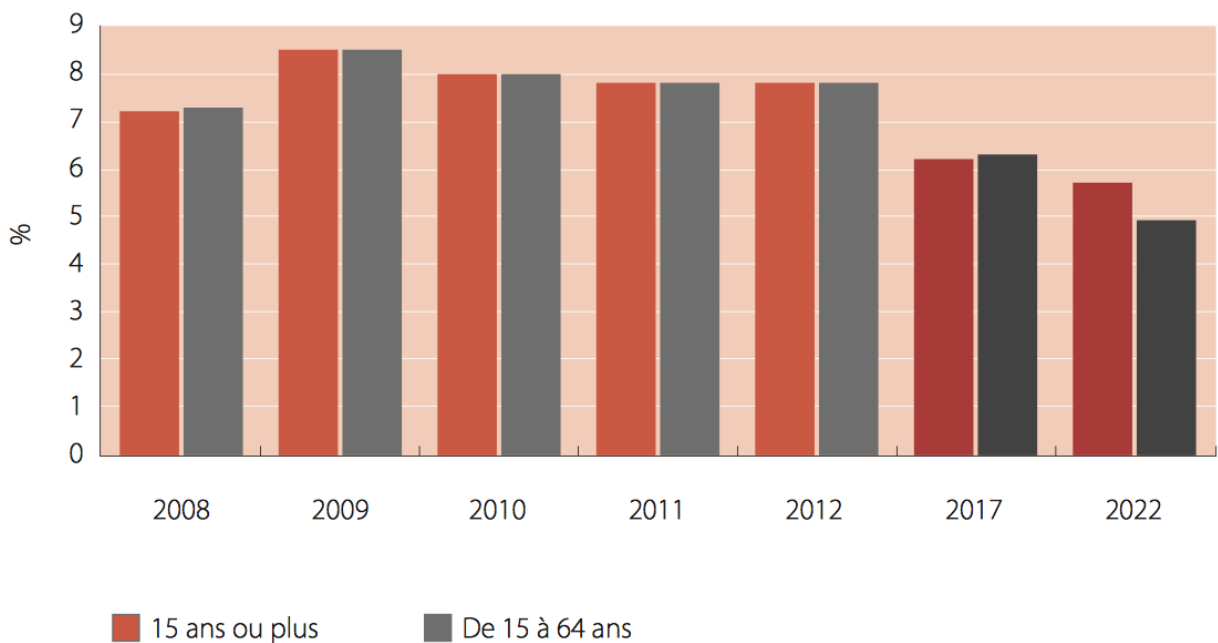
Compilations spéciales à partir de données de l'Institut de la statistique du Québec : *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2061, Édition 2014, Section 4.*

¹ Gouvernement du Québec : *Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec*, document publié dans le cadre de la consultation publique sur *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*, p. 7.

À plus long terme, les perspectives du marché du travail sont tout à fait claires : **le taux de chômage sera en baisse constante**, à moins d'une récession qui ne fera que retarder de quelques semestres l'issue inéluctable. Selon Emploi-Québec, le chômage atteindra 6,2 % en 2017 et 5,7 % en 2022, soit le taux le plus bas connu depuis 1968.² Pour les 15-64 ans, le taux devrait passer sous la barre des 5%. (Graphique 2)

Graphique 2

Évolution du taux de chômage à long terme au Québec



Emploi-Québec - Perspectives à moyen (2013-2017) et à long terme (2013-2022) - Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec, p.11.

Ainsi, le Québec devrait renouer bientôt avec le plein emploi, du jamais vu depuis près de 60 ans, et cela largement à cause du vieillissement de la population. C'est une bonne nouvelle, mais pas pour la bonne raison. Il aurait été de loin préférable d'atteindre le plein emploi du fait de notre croissance économique.

² **Emploi-Québec** : *Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec : perspectives à moyen (2013-2017) et à long terme (2013-2022)*, p.11.

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*.³ Ce ne pourra plus être le cas. On peut constater et déplorer ce revirement. Mais cela ne suffira pas.

L'insertion professionnelle difficile de personnes immigrantes

Le document de consultation constate que « les indicateurs économiques – taux d'emploi, taux de chômage, taux d'activité et revenu – révèlent des difficultés d'insertion au marché du travail pour les personnes immigrantes, particulièrement celles nouvellement arrivées. Il en va de même pour les personnes de minorités visibles, immigrantes ou natives. » (p.16)

Alors que les **besoins en main-d'œuvre sont en croissance** et que le Québec se dirige vers le plein emploi, **il est paradoxal qu'en même temps, de nombreux nouveaux arrivants connaissent le chômage prolongé**. En outre, ce chômage comporte des coûts économiques et sociaux importants, tant pour le Québec que pour les personnes qui sont invitées à s'établir ici.

Viser l'amélioration de la performance économique

Bien qu'une meilleure adéquation entre les besoins économiques et la sélection des personnes immigrantes facilite leur intégration socioéconomique, les résultats en matière d'intégration des immigrants sont tributaires de la performance économique globale, au Québec comme ailleurs. **Le premier facteur expliquant des résultats décevants en matière d'insertion professionnelle demeure une création d'emploi insuffisante**, en particulier depuis janvier 2011, comme l'illustre la comparaison avec le reste du Canada au graphique suivant. (Graphique 3)

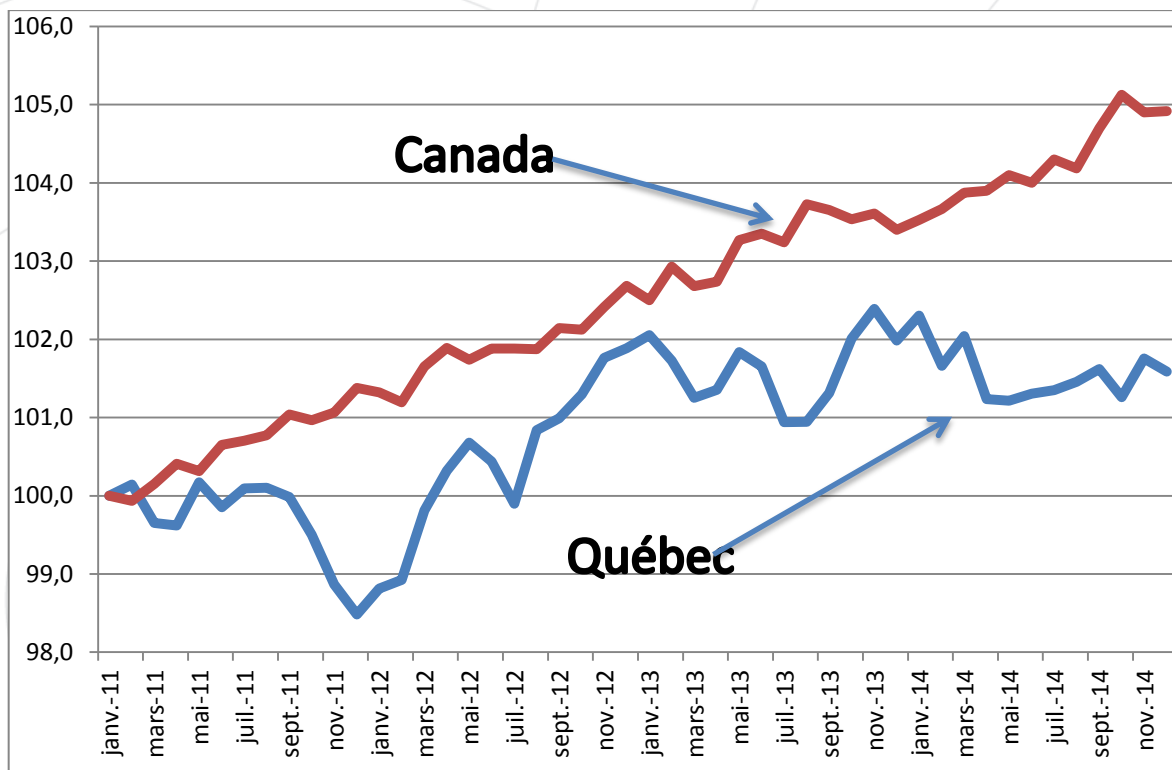
Le Québec détient des leviers importants pour agir, notamment grâce aux arrangements en place en matière d'immigration. La FCCQ croit que des opportunités se dressent devant le Québec et qu'il n'en tient qu'à nous pour les saisir en faisant les bons choix, des choix rationnels, basés avant tout sur **l'objectif de servir la croissance économique et la création de la richesse**.

En outre, 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.

³ Centre sur la productivité et la prospérité : *Productivité et prospérité au Québec – Bilan 2014*, décembre 2014.

Graphique 3

Évolution de l'emploi au Québec et dans le reste du Canada Janvier 2011 à décembre 2014



Compilations spéciales à partir de données de l'Enquête sur la population active, Statistique Canada, janvier 2011.

Adopter les meilleures pratiques favorisant l'établissement en région

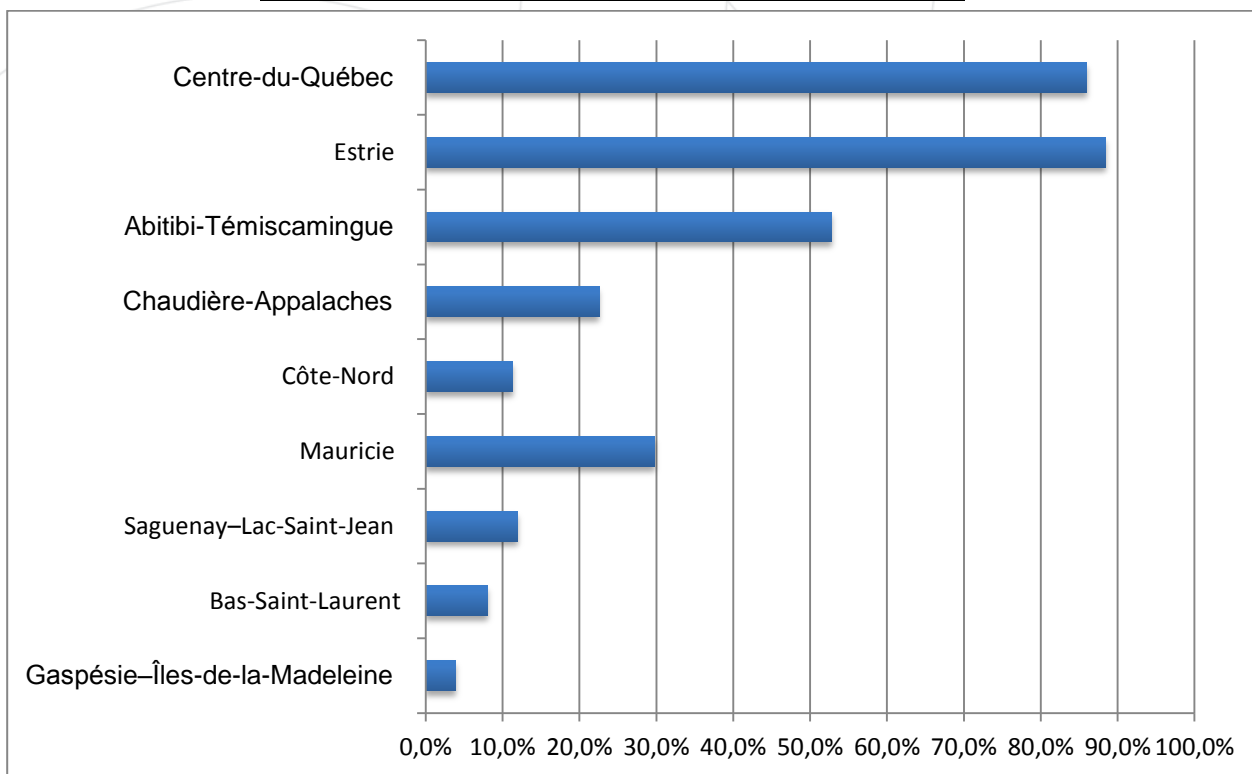
L'immigration peut contribuer à atténuer la baisse de la population en âge de travailler dans les régions autres que la grande région métropolitaine. Encore faut-il que les immigrants s'y installent en nombre suffisant.

Parmi les régions qui connaissent déjà une baisse démographique chez les 20-64 ans, certaines s'en tirent bien, comme l'Estrie et le Centre-du-Québec où le déficit démographique est en bonne partie compensé par l'apport de l'immigration. (Graphique 4) Mais, le nombre de personnes immigrantes qui projettent de s'établir dans la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, dans le Bas-Saint-Laurent, sur la Côte-Nord et au Saguenay-Lac-Saint-Jean demeure largement insuffisant, car l'immigration y comble moins de 15% du

déficit démographique. Nous croyons qu'il est possible de faire mieux dans ces régions en **identifiant et en empruntant les meilleures pratiques** des régions qui réussissent à tirer leur épingle du jeu et en renforçant **l'arrimage avec les besoins économiques**.

Graphique 4

**Nombre de personnes immigrantes admises au Québec
selon la région projetée de destination en proportion de la
baisse prévue de la population de 20 à 64 ans**

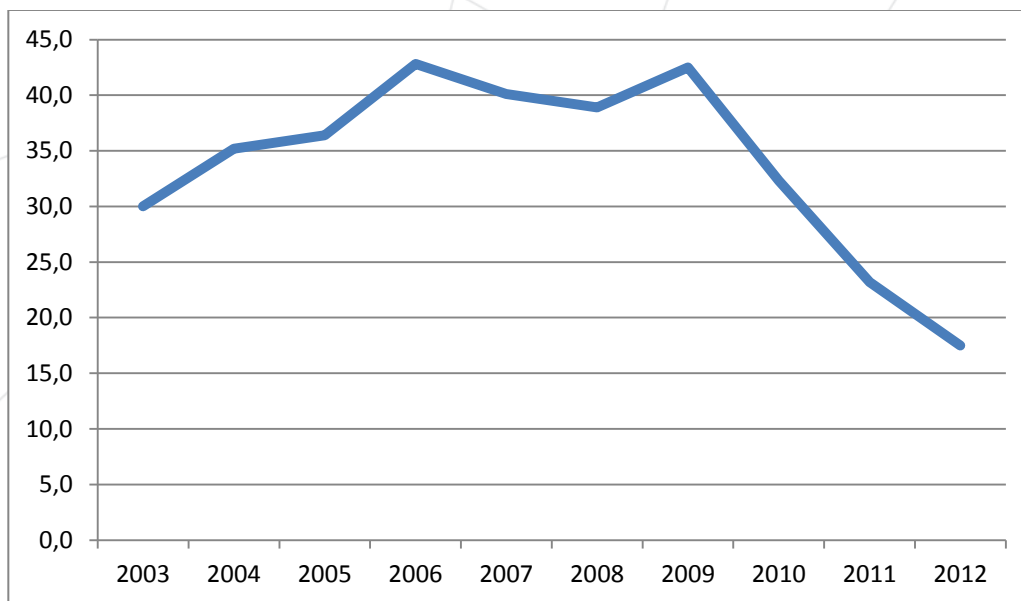


Compilations spéciales à partir des données du Recueil et de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Les données ne visent que les régions où une baisse est prévue par chez les 20 à 64 ans entre 2001 et 2016.

Par ailleurs, même si un nombre accru des personnes immigrantes admises au Québec s'y établissent définitivement, 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.

Graphique 5

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



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

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 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.**

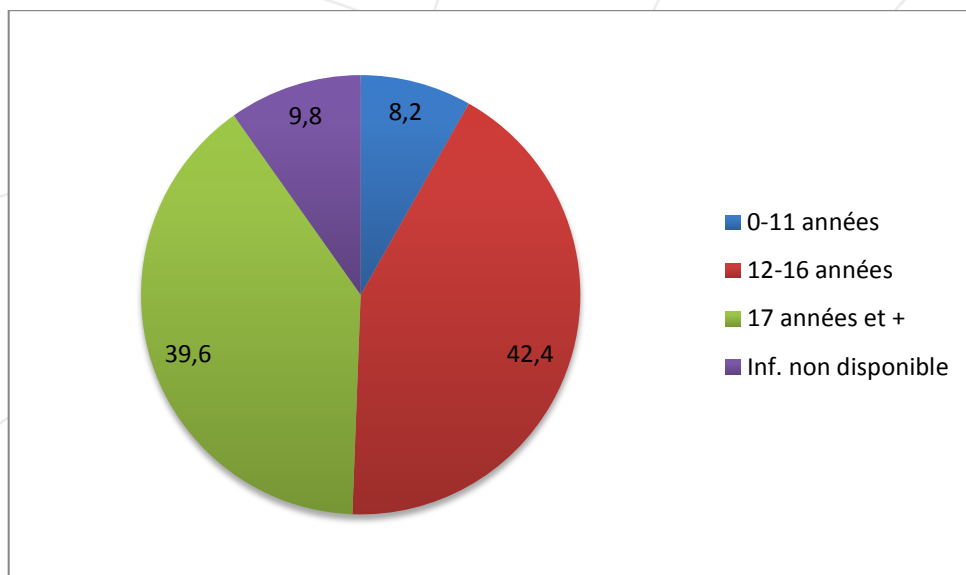
Plus globalement, compte tenu de la faiblesse du taux de rétention des Gens d'affaires (17,5% en 2012), la FCCQ **considère qu'une évaluation du rendement du programme est nécessaire dans le but d'en améliorer le résultat.**

L'immigration économique est fortement scolarisée

L'immigration économique, soit celle qui est sélectionnée en vertu de la grille, est fortement scolarisée avec près de 40 % des immigrants ayant au moins 17 ans d'études, ce qui peut correspondre à une maîtrise où au-delà ici. (Graphique 6)

Graphique 6

Proportion de personnes immigrantes admises au Québec âgées de 15 ans et plus selon la scolarité, 2004-2013



Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion : Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec, p.46.

Le tableau suivant présente, pour la période 2009-2013, le nombre d'universités parmi le Top 200 du plus récent *Times Higher Education World University Ranking* pour les cinq premiers pays d'origine de l'immigration au Québec. Ces pays comptaient pour près de 40 % de l'immigration.

Tableau 1

Nombre d'universités parmi le Top 200 du plus récent *Times Higher Education World University Ranking*

1.	Chine	3
2.	Algérie	0
3.	Maroc	0
4.	France	6
5.	Haïti	0
Total:		9
	Canada	8
	Québec	2

Compilation spéciale à partir du *Times Higher Education World University Rankings 2014-2015* et du Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec

On peut comprendre que le marché du travail accorde une valeur variable aux diplômes universitaires détenus par de nombreux immigrants au Québec. Cette situation n'est pas non plus sans décevoir de nombreuses personnes immigrantes qui jouissaient d'un statut professionnel reconnu dans leur pays d'origine du fait de leurs études supérieures.

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 au niveau des **travailleurs peu qualifiés** dans certains secteurs d'activité où les conditions de travail sont difficiles, mettre autant l'accent sur les hautes études dans nos stratégies de sélection de l'immigration économique comporte des risques. La qualité de l'éducation est variable et un tel niveau de scolarité ne répond pas nécessaire aux besoins. Ainsi, la surscolarisation s'ajoute aux obstacles à l'insertion professionnelle et on l'assimile souvent à une surqualification.

Des indices sur le plan des revenus laissent également croire qu'on a trop compté sur l'immigration économique fortement scolarisée. « Les données révèlent que les immigrants titulaires d'un diplôme universitaire qui sont arrivés dans les années 1980 et au début des années 1990 avaient des revenus initiaux nettement plus élevés que ceux de leurs homologues moins instruits. Toutefois, cette tendance a changé pour ceux qui sont arrivés dans les années 2000. Dans le cas des demandeurs principaux de la catégorie économique (ceux qui sont sélectionnés au moyen du système de points), l'avantage salarial initial n'a pas cessé de diminuer pour les groupes successifs d'immigrants très instruits et, au début du siècle, celui-ci était nettement plus faible. »⁴ En d'autres termes, l'abondance des immigrants fortement scolarisés a fait chuter leur revenu relatif par rapport aux autres immigrants, un signal que les besoins du marché du travail sont davantage axés vers les personnes immigrantes moins scolarisées.

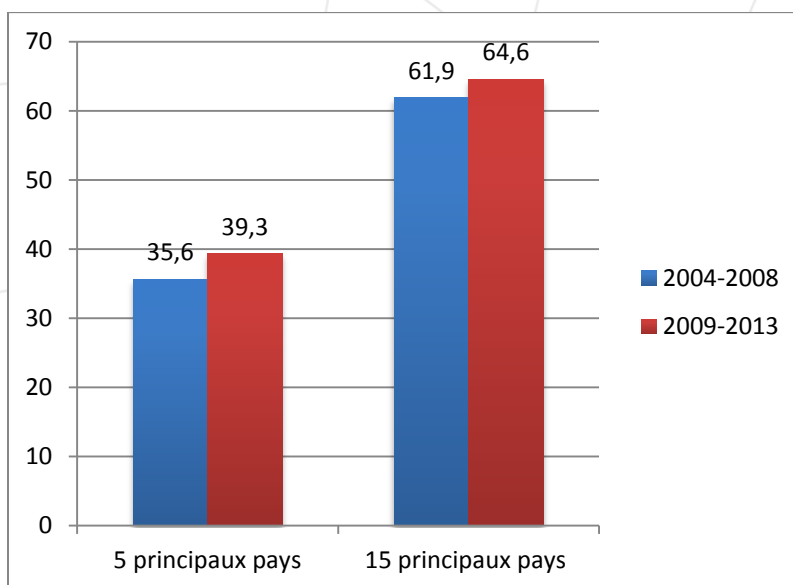
La diversité de l'immigration est à la baisse

Comme l'indique le graphique suivant, les principaux pays de naissance des personnes immigrantes admises au Québec accaparent une portion de plus en plus grande du volume global. En d'autres termes, l'immigration est de moins en moins diversifiée. Les cinq principaux pays d'origine, qui regroupaient 35,6 % des personnes immigrantes entre 2004 et 2008 en regroupaient 39,3 % entre 2009 et 2013, et cela **avant même que se manifestent pleinement les effets de la hausse des exigences** à l'égard de la connaissance de la langue française. (Graphique 7)

⁴ **Statistique Canada** : *L'écart de revenus entre les immigrants très instruits et ceux qui le sont moins à l'arrivée au Canada, 1984 à 2007*, 29 mai 2014.

Graphique 7

Pourcentages des personnes immigrantes admises au Québec selon les principaux pays de naissance, par période récente



Compilation spéciale à partir des données du Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec

Pourtant, la crise mondiale des talents continue de s'aggraver selon l'entreprise de recrutement internationale Hays⁵. Partout dans le monde, les organisations se livrent une concurrence féroce pour trouver des employés ayant les compétences et la formation nécessaires.

Au même moment, on observe également une volonté de plus en plus grande de travailler à l'étranger parmi les personnes à la recherche de nouvelles occasions d'emploi.⁶ Doit-on dès lors livrer bataille sur un terrain plus étroit? La FCCQ croit qu'au contraire, **on devrait poursuivre l'objectif d'accroître la diversité d'origine de l'immigration économique.**

⁵ Hays Global Skills Index à l'adresse <http://www.hays-index.com/introduction/>

⁶ **Boston Consulting Group** : *Decoding Global Talent - 200,000 Survey Responses on Global Mobility and Employment Preferences*, janvier 2015.

Le Québec peut tirer son épingle du jeu en élargissant son bassin de recrutement à un moment critique de son développement économique. Adopter une stratégie contraire ne nous semble pas aller dans la bonne direction pour répondre plus rapidement et facilement à nos besoins économiques.

Le rehaussement des exigences de connaissance du français

Depuis août 2013, des changements importants à la grille de sélection des travailleurs qualifiés ont renforcé les exigences en matière de connaissance du français. Les candidats à l'immigration doivent maintenant démontrer qu'ils ont une connaissance du français au moins d'un niveau intermédiaire avancé (niveau 7 sur 12 de l'Échelle québécoise des niveaux de compétence en français des personnes immigrantes adultes), à défaut de quoi ils n'obtiennent aucun point à la grille de sélection des travailleurs qualifiés, faisant du niveau 7 un critère éliminatoire pour des candidats compétents.

Bien que l'effet de ce changement ne soit pas documenté et qu'il ne s'agisse pas de répéter ad nauseam que la connaissance de la langue favorise l'intégration, il faut minimalement définir et déterminer comment se mesure une pleine intégration autrement que par l'insertion professionnelle pour démontrer que la hausse des exigences du niveau 6 à 7 a un effet positif.

Compte tenu du peu de données soutenant cette modification, il aurait été **plus prudent de l'introduire progressivement pour en mesurer les effets** en évitant d'en faire un critère éliminatoire.

Ainsi la FCCQ propose que **soit revu le Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers** afin de **rétablir le pointage original obtenu à partir du niveau 6 et d'octroyer plutôt des points « bonis » supplémentaires au candidat obtenant des niveaux supérieurs**, afin de refléter la volonté gouvernementale de reconnaître l'apport de la connaissance du français à l'intégration. Cette modification permettrait également d'évaluer l'impact d'une connaissance accrue du français à terme.

Par ailleurs, on ne peut qu'être d'accord avec l'offre de cours à l'étranger.

Stages, formation d'appoint et participation au marché du travail

Comme l'indique l'énoncé, « les stages et la formation d'appoint peuvent grandement contribuer à faciliter l'intégration professionnelle des personnes formées à l'étranger... ». C'est aussi une manière efficace de répondre aux besoins économiques des entreprises tout en favorisant le déploiement du plein potentiel des personnes immigrantes.

Les partenaires du marché du travail unissent déjà leurs efforts et mettent des ressources considérables dans le cadre de développement des compétences de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Ce cadre comprend un important volet d'apprentissage en entreprise qui peut être mis à contribution et dont le développement peut être priorisé en tenant compte des besoins liés aux personnes immigrantes.

S'attaquer aux entraves administratives en matière d'immigration est une nécessité urgente

Le document de consultation explique qu'en vertu de la Loi sur l'immigration au Québec, « toute demande d'immigration déposée doit obligatoirement être traitée, même si elle ne correspond pas aux critères de sélection ou à un profil recherché par le Québec. Cette exigence a généré une accumulation de dossiers compte tenu de la hausse considérable des demandes récemment reçues par le Québec. » Le document ajoute que « d'un point de vue administratif, la gestion des inventaires est très onéreuse. » (p.20)

Il est certes de la responsabilité du Ministère de dépeussier rapidement sa loi et son cadre réglementaire qui l'empêche d'aligner ses efforts de recrutement des immigrants en fonction des besoins. En ces termes, la mobilisation commence à l'échelle gouvernementale.

De même, il nous apparaît être grand temps de développer la prestation électronique de services dans le cadre de la « déclaration d'intérêt » et de centrer le cadre de gestion du partenariat en matière d'intégration autour de la performance en cette matière.

Par ailleurs, au-delà des TI, le document reste muet **sur l'arrimage des procédures de sélections et d'admission entre les gouvernements du Québec et du Canada**, alors qu'entre en vigueur au Canada des changements majeurs, tant en matière d'immigration permanentes que temporaires. Nous y voyons une situation d'urgence.

Le recrutement pose un défi considérable

L'arrimage entre les chercheurs d'emploi et les employeurs est devenu plus difficile dans la plupart des pays industrialisés. Le chômage persiste ou fléchit peu alors que le nombre de postes vacants augmente. L'évolution du nombre de postes vacants et du nombre de chômeurs, qui établit ce que les économistes nomment **la courbe de Beveridge**, un concept très largement reconnu, **s'est détériorée depuis la crise financière de 2008**, indiquant du même coup que **le marché du travail fonctionne moins bien qu'auparavant**.⁷

⁷ Bart Hobijn et Aysegul Sahin : *Beveridge Curve Shifts across Countries since the Great Recession*, Federal Reserve Bank of New York, Juillet 2013; Catherine Rampell : *An Odd Shift in an Unemployment Curve*. NYTimes.com, 7 mars 2013 et James Pethokoukis : *Turning the temporarily unemployed into the permanently disabled*, American Enterprise Institute, 3 décembre 2012.

Les observations pour le Canada sont moins probantes du fait que les données statistiques sur les postes vacants ne sont recueillies, à nouveau, que depuis peu. Mais les derniers énoncés financiers du Canada en ont fait largement état. Cela est aussi vrai pour le Québec. Quoi qu'il en soit, tout indique que la situation s'est aussi détériorée au Québec étant donné que nous subissons largement les effets des mêmes facteurs aggravants dont:

- l'application des TI, comme les téléphones intelligents et les tablettes électroniques qui ont littéralement révolutionné la manière dont l'arrimage entre les chercheurs d'emploi et les recruteurs s'effectue. **La majorité des activités de recherche d'emploi s'effectuent aujourd'hui à l'aide d'internet** et de l'un ou l'autre de ces appareils dans la plupart des pays industrialisés.⁸
- des **carences dans l'adéquation emploi-formation** des nouveaux diplômés qui arrivent sur le marché du travail. Un rapport de la firme **McKinsey** à l'échelle internationale constatait le fait que dans les pays industrialisés étudiés, les éducateurs, les entreprises et les jeunes semblent vivre dans des univers parallèles dans une sorte de « Grand Disconnect ».⁹
- des **pratiques en matière de recrutement** qui ne permettent pas aux employeurs de tirer pleinement profit du potentiel qu'offre de la diversité de la main-d'œuvre.

S'adapter à **ce nouveau contexte de recrutement** ne sera pas simple et facile, en particulier pour les PME dont les ressources à l'interne sont rares. Identifier le bon ou la bonne candidate, avec les compétences requises, alors que les sites d'emploi sur internet se multiplient et que les chercheurs d'emploi envoient par courriel leurs curriculum vitae à un grand nombre d'employeurs requiert du temps, des énergies et des ressources considérables. Les coûts du recrutement des entreprises pourraient exploser si rien n'est fait.

Il faudra tout de même s'adapter, car la rareté persistera. Ainsi, la **FCCQ considère que le recrutement constitue une fonction de gestion des ressources humaines où l'aide gouvernementale est attendue et pourrait faire une différence et que cette aide ne devrait pas se limiter au recrutement des personnes immigrantes pour être efficace.**

En conclusion, la FCCQ considère que l'immigration peut atténuer le choc démographique que vivent déjà des marchés du travail régionaux au Québec, dans la mesure où elle répond aux besoins économiques et que **les nouveaux arrivants sont prêts à participer rapidement et activement aux marchés du travail.**

⁸ Craig Torres and Ilan Kolet : *Can't Get a Job From an Algorithm, or So It Seems as Hot Resumes Go Nowhere Fast* - Bloomberg, 14 juillet, 2014.

⁹ Mona Mourshed, Diana Farrell, and Dominic Barton : *Education to Employment: Designing a System that Works*, McKinsey Center for Government, 2012.

Rappel des principaux éléments

La FCCQ se sent fortement sollicitée par la consultation que mène le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion pour l'élaboration d'une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion (MIDI).

La FCCQ :

- Considère que le Québec est déjà au point de revirement démographique et observe que des régions du Québec vivent déjà les impacts de ce revirement;
- Souligne que le Québec devrait renouer bientôt avec le plein emploi, du jamais vu depuis près de 60 ans, et qu'ainsi, l'abondance de la main-d'œuvre ne pourra plus servir d'assise à la création de la richesse du Québec;
- Trouve paradoxal qu'en même temps, de nombreux nouveaux arrivants connaissent le chômage prolongé;
- Rappelle que le premier facteur expliquant des résultats décevants en matière d'insertion professionnelle demeure une création d'emploi globalement insuffisante;
- Croit que des opportunités se dressent devant le Québec et qu'il n'en tient qu'à nous pour les saisir en faisant les bons choix, des choix rationnels, basés avant tout sur l'objectif de servir la croissance économique et la création de la richesse;
- Signale que 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;
- Considère que l'immigration peut contribuer à atténuer la baisse de la population en âge de travailler dans les régions autres que la grande région métropolitaine. La FCCQ pense qu'il est possible de faire mieux en matière de régionalisation de l'immigration en identifiant et en empruntant les meilleures pratiques des régions qui réussissent à tirer leur épingle du jeu et en renforçant l'arrimage avec les besoins économiques.
- Observe que le taux de rétention au Québec pour la catégorie des Travailleurs qualifiés a récemment chuté et qu'il demeure dramatiquement faible pour la catégorie des Gens d'affaires alors qu'il a atteint le plancher historique de 17,5% en 2012.

La FCCQ croit **qu'une offre de services bonifiée des chambres de commerce en matière de réseautage, avec une promotion adéquate auprès des immigrants entrepreneurs, contribuerait à leur établissement au Québec et dans ses régions.**

Plus globalement, compte tenu de la faiblesse du taux de rétention des Gens d'affaires (17,5% en 2012), la FCCQ **considère qu'une évaluation du rendement du programme est nécessaire dans le but d'en améliorer le résultat.**

- Remarque que l'immigration est de moins en moins diversifiée alors que la crise mondiale des talents continue de s'aggraver et de plus en plus de personnes à la recherche de nouvelles opportunités d'emploi ailleurs dans le monde souhaitent travailler à l'étranger;
- Souligne que l'effet du changement apporté à la grille de sélection des travailleurs qualifiés relevant les exigences en matière de connaissance du français n'est pas documenté.

La FCCQ propose que soit revu le Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers afin de rétablir le pointage original obtenu à partir du niveau 6 et d'octroyer plutôt des points bonis supplémentaires au candidat obtenant des niveaux supérieurs, et ainsi de refléter la volonté gouvernementale de reconnaître l'apport de la connaissance du français à l'intégration;

- Souhaite connaître les mécanismes d'arrimage des procédures de sélection et d'admission entre les gouvernements du Québec et du Canada alors que des changements majeurs entrent en vigueur au Canada;
- Note que le recrutement est de plus en plus difficile et qu'il ne sera pas simple et facile, en particulier pour les PME, de s'adapter à cette nouvelle situation;
- Estime que le recrutement constitue une fonction de gestion des ressources humaines où l'aide gouvernementale est attendue et pourrait faire une différence et que cette aide ne devrait pas se limiter au recrutement des personnes immigrantes pour être efficace.
- Considère que l'immigration peut atténuer le choc démographique que vivent déjà des marchés du travail régionaux au Québec, dans la mesure où elle répond aux besoins économiques et que les nouveaux arrivants sont prêts à participer rapidement et activement aux marchés du travail.

Bibliographie

Boston Consulting Group : *Decoding Global Talent - 200,000 Survey Responses on Global Mobility and Employment Preferences*, janvier 2015.

Centre sur la productivité et la prospérité : *Productivité et prospérité au Québec – Bilan 2014*, décembre 2014.

Emploi-Québec : *Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec : perspectives à moyen (2013-2017) et à long terme (2013-2022)*, 2014.

Gouvernement du Québec : *Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec*, décembre 2014.

Gouvernement du Québec : *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*, décembre 2014.

Hays Consulting Group : *Hays Global Skills @* <http://www.hays-index.com/introduction/>

Hobijn, Bart et Sahin, Aysegul : *Beveridge Curve Shifts across Countries since the Great Recession*, Federal Reserve Bank of New York, Juillet 2013.

Institut de la statistique du Québec : *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2061*, Édition 2014.

Mourshed, Mona, Farrell, Diana and Barton, Dominic : *Education to Employment: Designing a System that Works*, **McKinsey Center for Government**, 2012.

Pethokoukis, James : *Turning the temporarily unemployed into the permanently disabled*, American Enterprise Institute, 3 décembre 2012.

Rampell, Catherine : *An Odd Shift in an Unemployment Curve* - NYTimes.com, 7 mars 2013.

Statistique Canada : *L'écart de revenus entre les immigrants très instruits et ceux qui le sont moins à l'arrivée au Canada, 1984 à 2007*, 29 mai 2014.

Statistique Canada : Tableau 282-0087 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge, désaisonnalisée et non désaisonnalisée.

Times Higher Education : *Times Higher Education World University Ranking* @ <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/>