

CRC – 001M C.P. – P.L. 9 Prosperité socio-économique du Québec

**Audition devant la Commission des relations avec les citoyens
de l'Assemblée nationale du Québec**

QUÉBEC INTERNATIONAL

M. Carl Viel, Président-directeur général de Québec International

Mme Line Lagacé, Vice-présidente croissance des entreprises et investissements étrangers

Mme Marie-Josée Chouinard, Directrice principale – Attraction de talents

26 février 2019

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

VOLET 1

UN SYSTÈME QUI METTRAIT EN PLACE UNE SOUS-CATÉGORIE DE RÉSIDENCE PERMANENTE CONDITIONNELLE À CERTAINES CONDITIONS POUR SON MAINTIEN

RECOMMANDATION 1

Nous suggérons la mise en place d'un projet-pilote similaire au *Programme d'immigration Canada-Atlantique* pour l'ensemble des régions du Québec. L'entreprise, pour être désignée et accéder au programme, devra définir ses besoins de main-d'œuvre et ses impacts sur le marché du travail et s'engager à un plan d'intégration de ses ressources qui pourrait alors inclure un volet francisation et, par exemple, un cours sur les valeurs québécoises.

VOLET 2

L'ABOLITION DES 18 000 DOSSIERS EN ATTENTE DANS LE CADRE DU PROCESSUS RÉGULIER POUR LA RÉSIDENCE PERMANENTE

RECOMMANDATION 2

Opter pour des alternatives concrètes éviterait de nuire à notre réputation internationale, mais marquerait le fait que le Québec a besoin de ceux dont les profils peuvent correspondre au marché de l'emploi au Québec.

RECOMMANDATION 3

Mettre en place rapidement le portail employeur dans le cadre d'ARRIMA. Les offres d'emploi validées doivent pouvoir être valorisées auprès de candidats potentiels. L'efficacité du système ARRIMA ne sera reconnue que si nous réussissons une adéquation entre les besoins du marché du travail et les profils des candidats.

VOLET 3

ENJEUX RELATIFS À L'INTÉGRATION : FRANCISATION ET INTÉGRATION DES VALEURS QUÉBÉCOISES

RECOMMANDATION 4

Nous préconisons donc qu'une offre d'emploi validée provenant d'une région soit traitée en priorité dans le cadre du système ARRIMA et dans le cadre du PTET. De plus, nous proposons que l'employeur en région puisse être « désigné » à la suite du dépôt d'un plan d'intégration de ses candidats. Le plan d'intégration devra faire état d'efforts soutenus pour une période d'au moins un an.

RECOMMANDATION 5

Mise en place d'un projet-pilote pour l'ensemble des régions du Québec en déficit d'attraction leur accordant une priorité de traitement ainsi que des délais garantis de traitement (6 mois pour l'immigration permanente et 8 semaines pour l'immigration temporaire)

RECOMMANDATION 6

Nous rejoignons la recommandation du Conseil du Patronat du Québec qui mentionnait que les efforts de mutualisation en recrutement international au niveau local doivent être soutenus et valorisés par le gouvernement. Les régions et les employeurs ont l'expertise et l'agilité nécessaires pour bien faire valoir leurs besoins en main-d'œuvre, leur milieu de vie et mieux cibler les candidats potentiels.

Québec International

Québec International (QI), à titre d'agence de développement économique régionale, a pour mission de contribuer au développement économique de la région métropolitaine de Québec (RMR) et à son rayonnement international. L'agilité de l'Agence réside dans sa capacité à soutenir la croissance des entreprises, en appuyant des industries clés et en attirant talents et investissements.

À titre d'agence intégrée, QI propose une gamme complète de services d'aide aux entreprises pour leur permettre de se positionner sur les marchés internationaux. L'Agence soutient également les investisseurs étrangers et les filiales de sociétés étrangères établis sur son territoire, et se veut un guichet unique pour soutenir et accompagner les entreprises à différentes étapes de leurs projets d'affaires.

Les principaux mandats de l'agence sont, notamment :

- Attirer des travailleurs qualifiés, des étudiants internationaux et des entrepreneurs étrangers;
- Attirer les investissements étrangers;
- Assurer le développement des pôles d'excellence;
- Soutenir la commercialisation et l'exportation;
- Soutenir l'entrepreneuriat en haute technologie et l'innovation;
- Promouvoir l'environnement d'affaires concurrentiel de la région de Québec.

MISE EN CONTEXTE

Dans le cadre de notre mandat au niveau de l'attraction de talents, Québec International offre un service de soutien à l'attraction de travailleurs qualifiés. Notre équipe peut aider les entreprises à combler leur besoin de main-d'œuvre en relevant les défis liés à l'embauche et à l'intégration de travailleurs étrangers. Elle déploie également des initiatives pour promouvoir la région de Québec auprès de ces travailleurs.

Nos experts offrent les services suivants :

- ✓ **Missions de recrutement dans les régions du monde à fort potentiel;** Actuellement, nous sommes actifs et avons des réseaux forts en France, Belgique, Brésil, Colombie, Mexique, Tunisie, Maroc et sommes en développement en Europe de l'Est, en Amérique latine et en Afrique;
- ✓ **Plateforme d'affichage d'offres d'emploi et logiciels de gestion des CV;** Dans les 6 derniers mois, seulement 90 000 personnes ont déposé leur CV dans notre banque – des gens intéressés par une offre d'emploi dans notre région. Nous nous assurons d'animer ces communautés;
- ✓ Service de **diagnostic en recrutement international;**
- ✓ **Activités et programmes de codéveloppement pour les gestionnaires RH;** Nous avons actuellement cinq cercles de recrutement de talents et cinq autres seront mis en place en 2019 (entre 10 et 20 entreprises par cercle). Malheureusement, la mobilité internationale s'apprend encore très peu sur les bancs d'école. Cette formule permet un partage et un apprentissage entre pairs;
- ✓ **Animation d'un portail web et d'un forum d'échange** destinés aux travailleurs, étudiants et entrepreneurs étrangers.

La région n'a pas eu le choix de développer rapidement son expertise en mobilité internationale. Depuis plus de dix ans, l'enjeu relié à la disponibilité de main-d'œuvre est le défi le plus important rencontré par les entreprises. Le besoin de main d'œuvre est demeuré bien ancré dans la réalité des entreprises de la région alors que le taux de chômage s'est fixé à 3,8 % en 2018 et que la région a connu une création d'emploi de 9800 emplois par rapport à 2017 (référence Annexe A Marché du travail – Bilan et perspectives 2018-2019).

LES EFFORTS DÉPLOYÉS DEPUIS 10 ANS

- ✓ 42 missions de recrutement internationales (dont 7 virtuelles);
- ✓ +30 missions de promotion et de prospection;
- ✓ 2 actions locales de recrutement à Montréal;
- ✓ Près de 200 activités de formation en mobilité internationale.

Au cours de l'année 2018, nous avons animé cinq cercles de codéveloppement professionnel « recruteurs de talents » et accompagné **plus de 400** entreprises distinctes.

LES RÉSULTATS OBTENUS DEPUIS 10 ANS

- ✓ **3315** travailleurs étrangers embauchés;
- ✓ **Plus de 8300** nouveaux arrivants incluant conjoint et enfants;
- ✓ **259 M\$** en retombées économiques (PIB généré par les travailleurs étrangers recrutés).

Pour 2018 seulement, nous avons reçu **2,2 millions de visites** sur le site de Québec en tête.

Nous remercions la commission de nous recevoir et soyez assurés que nous comprenons bien et sommes en accord avec les objectifs derrière ce projet de loi.

Premièrement, nous voulons souligner les efforts faits pour diminuer la lourdeur administrative et les délais de traitement. Nous saluons la volonté que les immigrants sélectionnés correspondent davantage aux besoins de main-d'œuvre et nous sommes heureux de voir que la priorité sera donnée aux profils correspondant à des offres d'emploi validées. L'ensemble des actions de Québec International est actuellement basé sur le même principe puisque tous nos efforts d'attraction sont appuyés sur les offres d'emploi validées des entreprises de notre région. Notre région, de par sa taille, n'attire pas spontanément comme les grandes métropoles. La guerre des talents est mondiale. Nos concurrents ont des moyens beaucoup plus élevés que les nôtres. Les métropoles, incluant Montréal, sont connues et sont attractives. Comment une région comme la nôtre peut-elle tirer son épingle du jeu? Nous croyons fortement que l'emploi est le meilleur angle d'attraction, mais également l'élément principal d'une intégration durable.

Nous aimerions revenir de façon plus spécifiques sur les trois volets suivants :

- 1- Un système qui mettrait en place une sous-catégorie de résidence permanente conditionnelle à certaines conditions pour son maintien;
- 2- L'abolition des 18 000 dossiers en attente dans le cadre du processus régulier pour la résidence permanente;
- 3- Enjeux relatifs à l'intégration : francisation et intégration des valeurs québécoises.

VOLET 1

UN SYSTÈME QUI METTRAIT EN PLACE UNE SOUS-CATÉGORIE DE RÉSIDENCE PERMANENTE CONDITIONNELLE À CERTAINES CONDITIONS POUR SON MAINTIEN

Nous comprenons la volonté du gouvernement de mieux encadrer le cursus de l'immigrant afin de s'assurer d'une intégration réussie et le respect des valeurs québécoises est indéniablement un critère important.

Le gouvernement provincial a actuellement tous les pouvoirs afin de statuer sur des conditions supplémentaires en amont du processus, entre autres, lors de la sélection des immigrants. Nous estimons que les employeurs peuvent jouer un rôle actif dans le processus de sélection.

À titre d'exemple, dans le cadre du projet pilote « Programme d'immigration en Canada Atlantique », l'employeur doit être désigné par un organisme local et a l'obligation de déposer un plan d'intégration pour les candidats qu'ils recrutent. L'accréditation d'un employeur est faite par un organisme local au même titre que Québec International désigne des entreprises dans le cadre de la stratégie des talents mondiaux du Fédéral.

RECOMMANDATION 1

Nous suggérons la mise en place d'un projet-pilote similaire au *Programme d'immigration Canada-Atlantique* pour l'ensemble des régions du Québec. L'entreprise, pour être désignée et accéder au programme, devra définir ses besoins de main-d'œuvre et ses impacts sur le marché du travail et s'engager à un plan d'intégration de ses ressources qui pourrait alors inclure un volet francisation et, par exemple, un cours sur les valeurs québécoises.

Cette façon de faire est celle préconisée par le gouvernement du Canada, c'est-à-dire, appuyer des régions à plus faible attractivité et attirer en adéquation avec le marché du travail, ce qui rejoint également les objectifs du gouvernement du Québec.

VOLET 2

L'ABOLITION DES 18 000 DOSSIERS EN ATTENTE DANS LE CADRE DU PROCESSUS RÉGULIER POUR LA RÉSIDENCE PERMANENTE

Nous souhaitons que le gouvernement analyse plus en profondeur des méthodes alternatives afin d'accompagner ses 18 000 candidats. Voici quelques propositions :

- a. Considérant que près de 4000 candidats soient déjà en sol québécois, nous suggérons que ces dossiers soient traités dans le cadre du *Programme expérience québécoise* ou traités en priorité.
- b. Nous suggérons d'accélérer la sélection des candidats sur des offres d'emploi validées dans le cadre d'initiatives comme *Journées Québec* ou encore dans le cadre des missions menées par Québec International, Montréal International ou SDED Drummondville. En 2019, Québec International prévoit déployer 11 missions de recrutement à l'international.
- c. Pourquoi ne pas créer une mission virtuelle exclusive pour cette clientèle? Nous suggérons la mise sur pied d'un portail employeur temporaire sur lequel les offres d'emploi validées seraient déposées et les profils des candidats valorisés.
- d. Pour la balance des candidats non retenus, nous proposons qu'ils soient dirigés vers ARRIMA et/ou que le Gouvernement accélère l'analyse de ces dossiers.

L'image ainsi donnée serait positive à l'international et correspondrait à la volonté gouvernementale de sélectionner les candidats potentiels en fonction de l'adéquation de leur profil avec l'emploi disponible au Québec.

RECOMMANDATION 2

Opter pour des alternatives concrètes éviterait de nuire à notre réputation internationale, mais marquerait le fait que le Québec a besoin de ceux dont les profils peuvent correspondre au marché de l'emploi au Québec.

RECOMMANDATION 3

Mettre en place rapidement le portail employeur dans le cadre d'ARRIMA. Les offres d'emploi validées doivent pouvoir être valorisées auprès de candidats potentiels. L'efficacité du système ARRIMA ne sera reconnue que si nous réussissons une adéquation entre les besoins du marché du travail et les profils des candidats.

VOLET 3

ENJEUX RELATIFS À L'INTÉGRATION : FRANCISATION ET INTÉGRATION DES VALEURS QUÉBÉCOISES

Dans l'ensemble des régions du Québec (hors la métropole), nous avons des enjeux reliés à l'attraction et nos efforts doivent nécessairement porter vers des bassins francophones et/ou francophiles. Le gouvernement doit appuyer et favoriser l'attraction des travailleurs vers les régions. N'oublions pas que 80 % des postes à pourvoir le seront hors l'île de Montréal et que les besoins en régions deviennent urgents sinon criants. Actuellement, dans les seules régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches, plus de 20 000 postes sont vacants.

Nous comprenons bien l'inquiétude du gouvernement de travailler sur une intégration durable des candidats recrutés afin d'éviter que les régions ne soient qu'une porte d'entrée pour ensuite bifurquer vers la métropole ou autres grands centres canadiens.

Selon nous, l'attraction et l'intégration en région facilitent la francisation des immigrants et la connaissance des valeurs québécoises. L'entreprise en région exige la connaissance de la langue française et elle est prête à soutenir ses travailleurs en ce sens. Cependant, les services de francisation doivent être accessibles pour tous et particulièrement pour les conjoints des travailleurs temporaires.

RECOMMANDATION 4

Nous préconisons donc qu'une offre d'emploi validée provenant d'une région soit traitée en priorité dans le cadre du système ARRIMA et dans le cadre du PTET. De plus, nous proposons que l'employeur en région puisse être « désigné » à la suite du dépôt d'un plan d'intégration de ses candidats. Le plan d'intégration devra faire état d'efforts soutenus pour une période d'au moins un an.

Le gouvernement du Québec devra déployer des efforts supplémentaires afin que les organismes de soutien locaux puissent réussir à offrir les services adéquats pour accompagner l'employeur dans la réalisation de son plan d'intégration.

Nous ne sommes pas au fait de l'ensemble des discussions/négociations entre le provincial et le fédéral. Nous basons notre analyse sur ce que le fédéral a mis en place les dernières années dont :

- Le programme d'immigration Canada Atlantique
- La stratégie des talents mondiaux
- Les exemptions d'EIMT
- La liste de traitement simplifiée

À chaque fois que le gouvernement fédéral assouplit des processus ou met en place des délais garantis ou des traitements prioritaires, c'est soit parce qu'il y a une pénurie avérée sur certains postes ou catégories de postes et qu'il doit doter le Canada ou une région d'avantages concurrentiels. Soit c'est dans le but de seconder les régions à faible attractivité – c'est d'ailleurs ce qui s'est passé dans les provinces atlantiques et qui est actuellement en train de se déployer au nord de l'Ontario.

Nous croyons que les régions du Québec (hors la Métropole) correspondent en tous points à ces critères. Nous suggérons donc un projet-pilote permettant :

Dans le cadre du processus de Résidence permanente :

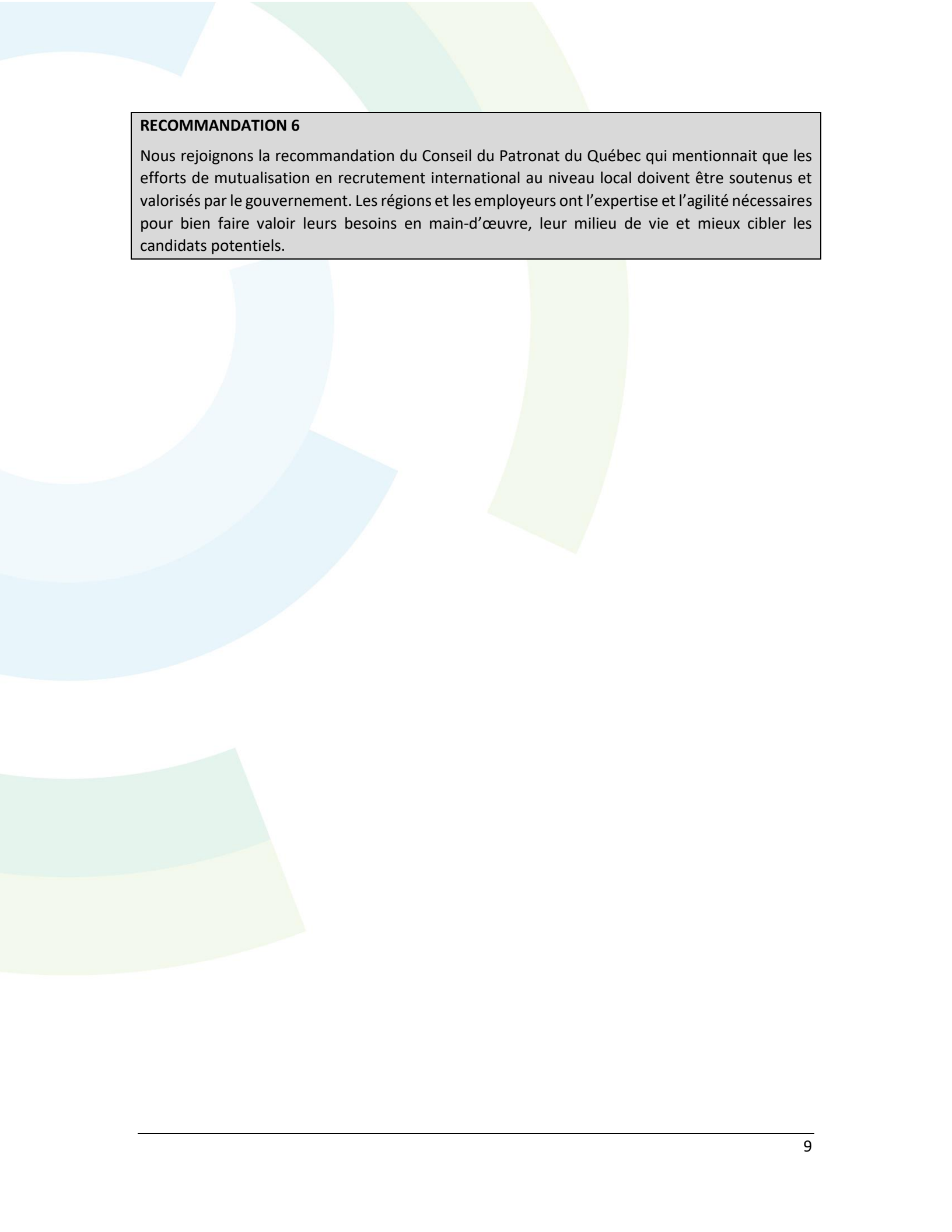
- Un processus basé sur des offres d'emploi validées hors Métropole;
- Une mise en place d'un processus d'« Employeurs désignés » – analyse de leur besoin de main-d'œuvre et plan d'intégration;
- Un ciblage de candidats par ARRIMA;
- Le traitement de dossier prioritaire;
- Le délai de traitement de 6 mois garanti.

Dans le cadre du programme des travailleurs étrangers temporaires :

- Élargissement de la liste des professions à traitement simplifié (exemple : Préposés aux bénéficiaires);
- Offres d'emploi validées (hors Métropole);
- Employeurs désignés - analyse de leurs besoins de main-d'œuvre et plan d'intégration;
- Traitement prioritaire;
- Délai de traitement garanti de 8 semaines;
- Permis de travail de plus d'un an (surtout pour le bas salaire) pour pouvoir bénéficier du PEQ.

RECOMMANDATION 5

Mise en place d'un projet-pilote pour l'ensemble des régions du Québec en déficit d'attraction leur accordant une priorité de traitement ainsi que des délais garantis de traitement (6 mois pour l'immigration permanente et 8 semaines pour l'immigration temporaire)



RECOMMANDATION 6

Nous rejoignons la recommandation du Conseil du Patronat du Québec qui mentionnait que les efforts de mutualisation en recrutement international au niveau local doivent être soutenus et valorisés par le gouvernement. Les régions et les employeurs ont l'expertise et l'agilité nécessaires pour bien faire valoir leurs besoins en main-d'œuvre, leur milieu de vie et mieux cibler les candidats potentiels.



ANNEXE

MARCHÉ DU TRAVAIL

BILAN ET PERSPECTIVES 2018|2019

Sommaire

Le marché du travail de la RMR de Québec a atteint un sommet historique de 452 600 emplois en 2018, une augmentation de 9 800 par rapport à l'an dernier. Cette croissance, équivalente à une hausse annuelle de l'emploi de 2,2 %, est la deuxième plus prononcée parmi les huit principales RMR canadiennes. Pour sa part, la population active a connu une croissance de 8 500 individus surpassant le cap des 470 000, un niveau inégalé. Notons que malgré les tendances baissières observées en fin d'année tant pour l'emploi que pour la population active, le bilan annuel demeure positif. Toutefois, si ces tendances se maintiennent elles pourraient avoir un impact significatif sur les perspectives 2019. Le besoin de main-d'œuvre demeure bien ancré dans la réalité des entreprises de la région alors que le taux de chômage s'est fixé à 3,8 %. Il s'agit d'un seuil historique qui permet à Québec de conserver le premier rang parmi les principales régions métropolitaines au pays. De plus, le taux d'emploi historiquement élevé de 66,2 % indique que le bassin de travailleurs disponible demeure très occupé.



3,8 %
Taux de chômage
(1^{er} au Canada)



+ 9 800
Création d'emplois
(+2,2 %)



66,2 %
Taux d'emploi
(5^e au Canada)



+ 8 500
Population active
(+1,8 %)

Portrait du marché de l'emploi des 8 principales RMR canadiennes

	Emplois (milliers)	Variation (%)	Création (nombre)	Taux de chômage (%)
	2018	2017-2018	2017-2018	Total
Québec	452,6	2,2	9 800	3,8
Toronto	3 353,0	1,9	63 400	6,0
Montréal	2 187,1	1,9	41 300	6,1
Vancouver	1 425,7	1,8	24 800	4,4
Calgary	837,5	0,9	7 800	7,7
Edmonton	783,3	2,5	19 200	6,4
Ottawa	740,5	1,9	14 000	4,6
Winnipeg	438,2	1,4	5 900	6,3

Sources : Statistique Canada et Québec International



Un bilan de l'emploi positif...

... dans l'ensemble des secteurs

En 2018, la création d'emplois dans la RMR de Québec a été soutenue par l'ensemble des secteurs de son économie en particulier :



L'industrie de la construction

a profité de l'intensification de l'activité sur les nombreux chantiers pour afficher un bilan positif pour une troisième année consécutive avec 2 600 nouveaux emplois en 2018 (+11,0 %). Une tendance qui devrait se poursuivre dans les prochaines années, grâce aux importants projets en cours et annoncés.



L'industrie manufacturière

a fait un gain de 1 200 emplois en 2018 (+3,7 %). La valeur du huard favorable semble avoir contrebalancé les incertitudes liées aux renégociations de l'accord Canada – États-Unis – Mexique.



Le secteur des services

a également affiché une création nette d'emplois en 2018 avec 3 100 nouveaux travailleurs (+0,8 %). Une croissance due, entre autres, à la performance de l'industrie de l'information, de la culture et des loisirs, à celle des services d'enseignement ainsi qu'à celle du commerce de détail. Ceux-ci ont compensé les reculs affichés dans le secteur de la santé.

Évolution annuelle de l'emploi par secteur d'activité en 2018

	Nombre	Variation
Industrie de la construction	+ 2 600	+ 11,0 %
Industrie manufacturière	+ 1 200	+ 3,7 %
Secteur des services	+ 3 100	+ 0,8 %
Autres	+ 2 900	+82,9 %

Sources : Statistique Canada et Québec International

[... le taux d'emploi chez les 55 ans et plus a augmenté passant de 32,4 % à 33,9 % en 2018 pour un gain net de 2 900 travailleurs. Il s'agit d'un sommet historique pour cette catégorie d'âge. Chez les plus jeunes (15-24 ans), ce sont 3 000 nouveaux emplois qui ont été dénombrés.]

[... une tendance se dégage chez les 55-64 ans des RMR de Québec et d'Ottawa, deux régions ayant une quantité considérable d'emplois publics, où l'on observe des taux d'activité plus faibles que dans les autres RMR canadiennes.]

... pour les travailleurs de tous âges

La création d'emplois a été favorable aux travailleurs de toutes les catégories d'âge. On observe une hausse de 3 900 emplois (+1,3 %) chez les travailleurs âgés de 25 à 54 ans. Ces derniers représentent les deux tiers des emplois de la région. Ceux-ci demeurent parmi les plus occupés au Canada, comme en témoignent leurs taux d'emploi et de chômage records, se situant respectivement à 90,1 % (1^{er} au Canada) et à 3 % (2^e au Canada). La hausse de l'emploi a également profité aux travailleurs âgés de 55 ans et plus et à ceux de 15 à 24 ans. Aussi, le taux d'emploi chez les 55 ans et plus a augmenté passant de 32,4 % à 33,9 % en 2018 pour un gain net de 2 900 travailleurs. Il s'agit d'un sommet historique pour cette catégorie d'âge. Chez les plus jeunes (15-24 ans), ce sont 3 000 nouveaux emplois qui ont été dénombrés, et ce, malgré la légère diminution de leur taux d'emploi qui a atteint 70,3 % en 2018 (71 % en 2017). Dans la conjoncture actuelle de rareté de main-d'œuvre, la participation au marché du travail revêt une grande importance. L'analyse des données des cinq dernières années nous permet de constater des gains importants chez les 55 ans et plus. À cet effet, le nombre de personnes actives appartenant à ce groupe a augmenté de 10 500 individus entre 2013 et 2018, soit une croissance marquée de 12,9 %. Pour leur part, les 25 à 54 ans ont également ajouté 10 500 individus au cours de la même période ce qui représente une hausse de 3,5 %. Quant aux 15 à 24 ans, leur présence a peu fluctué alors qu'on observe 300 personnes en moins dans la population active, soit une légère diminution de 0,4 %.

Dans un contexte où l'embauche est ardue, soulignons qu'une autre tendance particulière se dégage chez les 55-64 ans des RMR de Québec et d'Ottawa. Dans ces deux régions ayant une quantité importante d'emplois publics, on observe des taux d'activité plus faibles que dans les autres RMR canadiennes. Dans la région de Québec, le taux d'activité des 55-64 ans est de 64,8 % en 2018. Si l'on appliquait le taux d'activité moyen des 8 principales RMR canadiennes pour ce groupe d'âge (68,2 %) à notre région, cela représenterait un ajout d'environ 4 000 travailleurs sur le marché du travail de Québec. En effectuant le même exercice pour les 65 ans et plus, le taux d'activité de 2018 de 11,5 % passerait à 15 %. On dénomberrait alors 5 000 travailleurs supplémentaires pour la région.

Portrait de la participation au marché du travail des 8 principales RMR canadiennes en 2018

	Taux d'emploi (%)						Taux d'activité (%)					
	Total	15-24 ans	25-54 ans	55 ans et plus	55 à 64 ans	65 ans et plus	Total	15-24 ans	25-54 ans	55 ans et plus	55 à 64 ans	65 ans et plus
Québec	66,2	70,3	90,1	33,9	62,1	11,2	68,8	75,8	92,9	35,3	64,8	11,5
Toronto	61,8	46,7	80,6	39,1	67,9	14,1	65,8	53,5	85,1	41,0	71,1	14,7
Montréal	63,2	55,6	83,6	35,5	64,9	11,2	67,3	62,5	88,3	37,5	68,6	11,9
Vancouver	64,0	56,0	83,4	39,9	66,8	16,2	66,9	61,0	86,8	41,3	69,4	16,5
Calgary	67,3	52,8	83,2	43,5	66,5	18,2	72,9	61,3	89,1	47,2	72,9	19,1
Edmonton	67,5	57,7	83,7	40,9	64,1	17,4	72,2	65,9	88,3	43,8	68,9	18,3
Ottawa	64,5	58,7	85,9	36,1	60,3	11,8	67,6	65,0	89,4	37,3	62,4	12,1
Winnipeg	63,9	57,1	83,0	38,3	64,0	15,6	68,2	65,3	87,6	40,2	67,3	16,2

Sources : Statistique Canada et Québec International

... pour tous les types d'emplois

La croissance du marché du travail de la région fut générée par des gains équilibrés dans tous les types d'emplois. Entre autres, le nombre d'emplois à temps plein a crû de 2,2 % en 2018. Ceux-ci représentaient 81 % des nouveaux postes créés durant cette période. Cette majoration est plus importante que la moyenne enregistrée au Québec (1,8 %) et au Canada (1,9 %). Toutefois, la région se classe au 4^e rang parmi les huit principales RMR canadiennes.

L'emploi à temps partiel a, quant à lui, augmenté de 2,5 % en 2018. Une croissance qui représente environ 19 % de l'embauche annuelle de toute la région. La hausse observée dans la région surpasse les moyennes enregistrées au Québec (-2,7 %) ainsi qu'au Canada (1,2 %), tout en étant la deuxième plus prononcée dans les principales RMR du pays. Notons que la proportion de travailleurs occupant un emploi à temps partiel malgré eux n'a jamais été aussi faible dans la région. En 2018, le taux de travailleurs à temps partiel involontaire se chiffrait à 13,6 %. La bonne tenue du marché de l'emploi semble avoir contribué à cet heureux résultat.

Toujours pour l'année 2018, Statistique Canada enregistrait une hausse de 2 500 emplois dans le secteur privé de la région de Québec, portant à 270 200 le nombre total d'emplois dans ce secteur, soit environ 60 % du marché. En ce qui a trait au secteur public de la RMR de Québec, on observait par contre une diminution de 2 700 emplois pour un grand total de 126 800 postes, soit 28 % de l'effectif total.

Le nombre de travailleurs autonomes a, quant à lui, inscrit un gain significatif de 10 000 emplois. À cet effet, Statistique Canada dénombrait 53 600 travailleurs autonomes en 2018, soit 11,8 % de l'emploi total, un sommet historique.

Portrait du marché de l'emploi par catégorie de travailleurs en 2018

	Emploi Total	Secteur public		Secteur privé		Travailleurs autonomes	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Québec	452,6	126,8	28,0 %	272,2	60,1 %	53,6	11,8 %
Toronto	3 353,0	502,7	15,0 %	2 258,4	67,4 %	591,9	17,7 %
Montréal	2 187,1	447,8	20,5 %	1 458,1	66,7 %	281,2	12,9 %
Vancouver	1 425,7	226,4	15,9 %	940,2	65,9 %	259,1	18,2 %
Calgary	837,5	131,2	15,7 %	565,2	67,5 %	141,1	16,8 %
Edmonton	783,3	183,9	23,5 %	493,1	63,0 %	106,3	13,6 %
Ottawa	740,5	276,6	37,4 %	371,8	50,2 %	92,1	12,4 %
Winnipeg	438,2	112,8	25,7 %	278,1	63,5 %	47,3	10,8 %

Sources : Statistique Canada et Québec International





Un bilan mitigé pour les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches en 2018

Si le bilan, en termes de création d'emplois et de participation au marché du travail, s'avère positif pour la RMR de Québec, qui inclut principalement les villes de Québec et Lévis, la situation n'est pas identique lorsqu'on s'attarde aux régions administratives de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches.

CAPITALE-NATIONALE

398 000
emplois en 2018
(- 6 800 par rapport à 2017)

Taux de chômage
historiquement bas
à 4,1 %

- 9 500 individus
dans la population active

- 2 800 chômeurs
entre 2017 et 2018

Considérant la baisse du nombre de chômeurs, le recul de l'emploi et la baisse du taux de chômage s'expliquent par la contraction du bassin de main-d'œuvre.

CHAUDIÈRE-APPALACHES

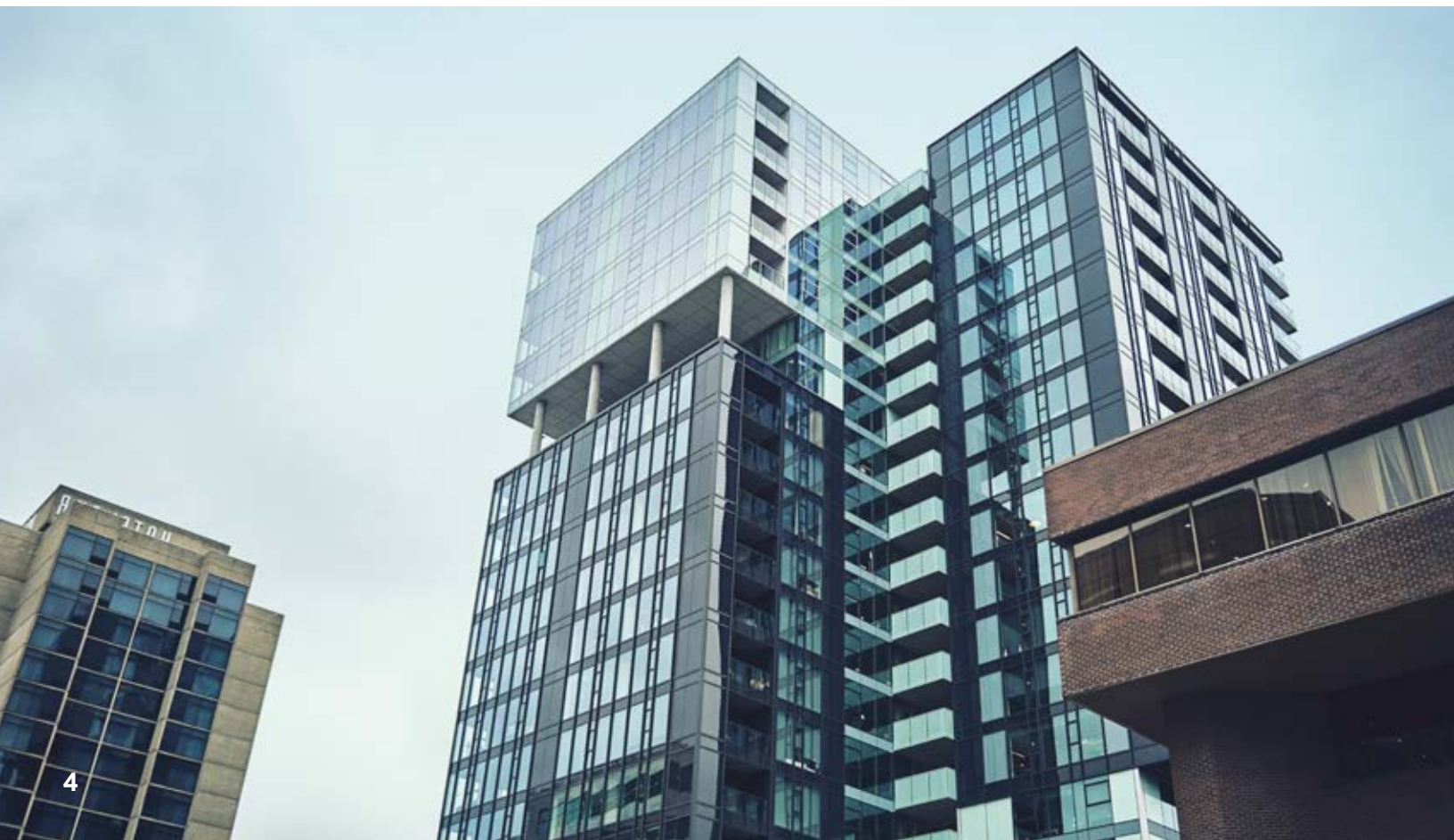
220 300
emplois en 2018
(+6 000 par rapport à 2017)

Taux de chômage
historiquement bas
à 3,3 %

+ 5 900 individus
dans la population active

- 100 chômeurs
entre 2017 et 2018

Cette baisse du taux de chômage observée s'explique par la croissance de l'emploi supérieure à celle de la population active.



La rareté de main-d'œuvre s'accroît

La bonne performance du marché de l'emploi de la RMR de Québec en 2018 témoigne de la capacité des entreprises de la région à assurer leur croissance malgré un contexte de rareté de travailleurs. Depuis 2015, Statistique Canada publie des données sur le nombre de postes vacants issus de *l'Enquête sur les postes vacants et les salaires* (EPVS). Une analyse de ces données nous permet de constater que le nombre de postes non comblés ne cesse de croître. Les données ne sont pas disponibles pour le territoire de la région métropolitaine de Québec, mais elles existent pour les régions administratives de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches. Nous constatons qu'au troisième trimestre de 2018, près de 20 000 postes étaient vacants dans les deux régions administratives. Pour la Capitale-Nationale, le troisième trimestre de 2018 a été particulièrement difficile pour les employeurs à la recherche de talents avec 12 220 postes qui n'avaient pas trouvé preneur. Un nombre historiquement élevé à cette période de l'année. Du côté de la Chaudière-Appalaches, 7 470 postes étaient vacants au troisième trimestre de 2018, un niveau record depuis 2015. La progression observable confirme que les besoins en main-d'œuvre sont de plus en plus criants. Ainsi, entre le troisième trimestre de 2015 et le troisième trimestre de 2018, le nombre de postes vacants a pratiquement doublé dans ces deux régions. La Capitale-Nationale affichait une augmentation de 80 % au cours de cette période (T3 2015 à T3 2018) tandis que la Chaudière-Appalaches voyait le nombre de postes vacants s'accroître de 111 %.

[... au troisième trimestre de 2018, près de 20 000 postes étaient vacants dans les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches.]

[... la progression observable confirme que les besoins en main-d'œuvre sont de plus en plus criants.]

Évolution du nombre de postes vacants

	Nombre de postes vacants		Variation (%)
	T3-2015	T3-2018	
Capitale-Nationale, Québec	6 775	12 220	+ 80 %
Chaudière-Appalaches, Québec	3 540	7 470	+ 111 %
Québec	61 445	118 520	+ 93 %
Canada	408 005	551 170	+ 35 %

Alors que le nombre de postes vacants s'accroît dans ces deux régions, le nombre de chômeurs atteint, de son côté, un creux. On dénombrait en 2018 17 000 chômeurs dans la région de la Capitale-Nationale. Le ratio entre le nombre de chômeurs disponibles et le nombre de postes vacants n'a cessé de décroître au cours des trois dernières années. Pour la Capitale-Nationale, ce ratio se chiffrait à 2,7 chômeurs par poste vacant au troisième trimestre de 2015 alors qu'il n'était plus que de 1,4 chômeur par poste vacant trois ans plus tard. En Chaudière-Appalaches, ce même ratio est passé de 3,2 à 0,9 au cours de la même période.

Ces données illustrent bien les difficultés que vivent les employeurs à combler leur besoin.

[... le ratio entre le nombre de chômeurs disponibles et le nombre de postes vacants n'a cessé de décroître au cours des trois dernières années.]

Ratio chômeurs-postes vacants

	T3-2015	T3-2018
Capitale-Nationale, Québec	2,7	1,4
Chaudière-Appalaches, Québec	3,2	0,9
Québec	6,7	3,0
Canada	5,8	3,4

Sources : Statistique Canada et Québec International

Perspectives 2019

La rareté de travailleurs demeure le principal enjeu pour bon nombre d'entreprises de la RMR de Québec, une situation qui pourrait freiner la croissance. Bien qu'il sera ardu de compresser davantage le taux de chômage, nous pourrions tout de même observer une faible création d'emplois en 2019 s'appuyant, notamment, sur le démarrage d'imposants chantiers de construction qui pourrait stimuler l'embauche. Cependant, le scénario de la stagnation ne doit pas être écarté et certains analystes prévoient même un recul. Une situation préoccupante qui justifie l'intensification des efforts pour accroître la participation aux marchés du travail de certaines strates de population et pour attirer et retenir dans la région des talents, entre autres, par le biais du recrutement international.

