



**QUÉBEC  
INTERNATIONAL**  
Développement économique

CRC – 036M  
C.G. – Planification  
de l'immigration au  
Québec – 2020-2022

## **Consultation publique 2019**

### **La planification de l'immigration au Québec pour la période 2020 -2022**

**Mémoire soumis à 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

**22 juillet 2019**

## SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

### RECOMMANDATION 1 :

Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) devrait mettre en place un calendrier des actions de recrutement offertes par les organismes de développement économique pour permettre une meilleure communication de l'information et une accessibilité à l'ensemble du Québec. 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. Toutefois, ces différentes actions qui sont initiées localement ont intérêt à être accessibles à un plus grand nombre d'entreprises, et ce, peu importe leur provenance.

### RECOMMANDATION 2 :

Renforcer l'appui financier accordé à Québec International pour soutenir l'intensification accélérée des actions de recrutement international de travailleurs qualifiés et d'étudiants internationaux. Un projet de collaboration avec le MIDI pourrait être déposé conjointement avec les différents organismes déjà impliqués dans le recrutement international. Ainsi, cela permettrait une meilleure coordination des initiatives de recrutement à l'international sur les territoires déjà explorés et assurerait l'accessibilité des actions pour l'ensemble du Québec. Les actions concertées des organismes serviront de base solide pour le déploiement des efforts de recrutement à plus grands impacts. L'ensemble des actions se feront en collaboration avec le MIDI et impliqueront les conseillers aux entreprises régionaux du MIDI et du MTESS.

### RECOMMANDATION 3 :

Soutenir les actions et le déploiement d'initiatives exploratoires et de recrutement international sur des territoires inexplorés par l'équipe en recrutement international du MIDI appuyée par les représentants du Ministère déployés à l'étranger. Des territoires tels que les Philippines, Hong Kong, la Californie, certains territoires d'Afrique ou d'Amérique latine inexplorés méritent actuellement qu'on s'y attarde. La prospection du Ministère permettra ainsi d'établir sur ces territoires des ententes de collaboration avec les services publics et les gouvernements locaux, de tester par des missions pilotes le potentiel de ses nouveaux territoires et de valider les réseaux de diffusion. Le Ministère créera ainsi les corridors d'actions à valeur ajoutée permettant de diversifier les bassins et favorisant ainsi une meilleure adéquation avec le marché du travail.

**RECOMMANDATION 4 :**

Les efforts de mutualisation en recrutement international au niveau local doivent être appuyés et valorisés par le gouvernement du Québec. Par conséquent, cela implique que des initiatives régionales puissent avoir lieu en parallèle aux initiatives globales et accessibles à toutes les régions du Québec. Les équipes régionales du MIDI seraient alors dédiées, en complémentarité à l'offre de services régionale déjà accessible, pour accompagner l'entreprise locale dans ses démarches d'immigration reliées au recrutement international.

**RECOMMANDATION 5 :**

Le MIDI doit développer la proximité terrain dans les régions du Québec non actuellement desservies et favoriser la mise en place d'une offre d'accompagnement en recrutement international pour ces entreprises (avant, pendant et après une mission). Une entreprise devrait pouvoir recevoir le standard d'intervention, peu importe où elle est située sur le territoire de la province de Québec.

**RECOMMANDATION 6 :**

Soutenir spécifiquement les initiatives en fonction des besoins du marché du travail avec une prérogative pour soutenir l'attraction (hors Métropole) et la rétention en région. Nous considérons que le système ARRIMA devrait donner priorité aux offres d'emploi hors la région métropolitaine de Montréal. Et nous désirons qu'un projet pilote à l'image de celui en Canada-Atlantique soit mis en place pour les régions du Québec en dehors de la région métropolitaine de Montréal.

**RECOMMANDATION 7 :**

Travailler sur les délais de traitement des dossiers. La mise en place d'un projet pilote similaire au *Programme d'immigration Canada-Atlantique* permettrait pour un nombre de dossiers (environ 3000) de bénéficier d'un délai de traitement garanti de 6 mois et soutiendrait efficacement les régions (hors métropole) en leur donnant un avantage. 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. Ceci favorisera l'installation durable et la rétention de l'immigrant en région.

**RECOMMANDATION 8 :**

Considérant le moratoire sur le PEQ étudiant, mettre en place une campagne de promotion permettant de démontrer que les étudiants finissants qui correspondent au marché du travail peuvent de toute manière accéder à un permis de travail post-diplôme et bifurquer ensuite vers la résidence permanente par le PEQ travailleur. Valoriser le fait que le Québec, par le recrutement de travailleurs ou par le recrutement d'étudiants, vise en priorité l'adéquation avec les besoins du marché du travail.

**RECOMMANDATION 9 :**

Maximiser les seuils en fonction d'assurer la meilleure adéquation avec le marché du travail tout en tenant compte des éléments suivants :

- augmenter la proportion d'immigration économique dans le seuil établi
- assurer une place pour les demandes du PEQ
- assurer une place pour les demandes émanant du projet pilote du style Canada Atlantique – si on se fie au projet en Atlantique (environ 3 000 demandes par année)
- assurer une place pour les demandes générées par le portail ARRIMA
- Voir à la mise en place d'outils de mesure du marché du travail afin de faire évoluer les seuils en fonction des besoins. S'assurer de maintenir l'équilibre délicat entre le seuil établi et l'adéquation avec les besoins des employeurs du Québec.

**RECOMMANDATION 10 :**

Mettre en place une table de réflexion sur les emplois de la fonction publique dans la Capitale-Nationale afin de trouver des pistes de solution à la rareté de main-d'œuvre qui sévira également au gouvernement du Québec permettant ainsi de maintenir une présence forte des ministères et de ses fonctionnaires dans la région de Québec, la Capitale de la province de Québec.

## 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.

Dans le cadre du mandat confié par le MIDI en matière d'attraction de travailleurs étrangers temporaires et d'étudiants internationaux, QI couvre les régions administratives de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches.

## MISE EN CONTEXTE

Dans le cadre de son mandat en attraction de talents, Québec International offre un service de soutien à l'attraction de travailleurs qualifiés. Son équipe aide les entreprises à combler leurs besoins de main-d'œuvre en relevant les défis liés à l'embauche et à l'intégration de travailleurs étrangers. QI déploie également des initiatives pour promouvoir les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches 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. Nous sommes en développement dans plusieurs pays d'Europe de l'Est, en Amérique latine et en Afrique;
- ✓ **Plateforme d'affichage d'offres d'emploi et logiciel de gestion des CV;** dans les six derniers mois, 150 000 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-conseil et réalisation de **diagnostic en recrutement international;** au cours d'une année, notre équipe de conseillers aux entreprises réalise près d'une centaine de diagnostics permettant de bien accompagner les employeurs dans leurs premières étapes menant vers des actions de recrutement international;
- ✓ **Activités de formation et programmes de codéveloppement pour les gestionnaires RH en mobilité internationale ;** nous animons actuellement quatre cohortes actives du programme *Recruteurs de talents* (entre 10 et 20 entreprises par cohorte). La mobilité internationale s'apprend encore très peu sur les bancs d'école, cette formule permet donc un partage et un apprentissage entre pairs;
- ✓ **Animation d'un portail web et d'un espace-conseil en ligne** destinés aux travailleurs, étudiants et entrepreneurs étrangers.
- ✓ **Appui aux conjoints des travailleurs recrutés** avant et après leur arrivée dans la région en concertation étroite avec les partenaires du milieu.

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 employeurs 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 9 800 emplois par rapport à 2017 (référence annexe A Marché du travail – Bilan et perspectives 2018-2019).

Nous saluons la démarche actuelle de consultation du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Nous saluons la volonté gouvernementale qui consiste à ce que les immigrants sélectionnés correspondent davantage aux besoins du marché du travail. L'ensemble des actions de Québec International est actuellement basé sur le même principe. Tous nos efforts d'attraction sont appuyés sur des offres d'emploi conformes aux exigences en matière d'immigration. La région de Québec, de par sa taille, n'attire pas spontanément comme les grandes métropoles

canadiennes. La guerre des talents est mondiale. Nos concurrents ont des moyens beaucoup plus élevés que les nôtres. Les métropoles, incluant Montréal, sont connues internationalement 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.

Dans le cadre de ce mémoire, nous allons aborder les éléments suivants :

- 1- Bilan et perspectives du marché du travail dans la région métropolitaine de Québec et ses enjeux
- 2- L'urgence d'agir d'où la nécessité de recourir au recrutement international dans notre région
- 3- L'état de la situation par rapport au recrutement international (le français, l'attraction de travailleurs étrangers temporaires (TET), l'utilisation du Programme de l'expérience québécoise (PEQ) et la résidence permanente).
- 4- Constats suite à l'analyse des seuils des années antérieures
- 5- Pistes de solution

### Bilan et perspectives du marché du travail dans la région métropolitaine de Québec et ses enjeux

#### BILAN ET PERSPECTIVES DE L'EMPLOI

##### Taux de chômage

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. Cette performance a été soutenue par tous les secteurs et a profité à toutes les catégories d'âges de la population.

Pour sa part, la population active a connu une croissance de 8 500 individus surpassant le cap des 470 000, un niveau inégalé. **Cette croissance de la population active demeure néanmoins inférieure à celle de l'emploi**, ce qui explique le resserrement sur le marché du travail de la RMR. Le besoin de main-d'œuvre demeure en effet 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 % en 2018 indique que le bassin de travailleurs disponible demeure très occupé.

##### Indice de remplacement

À l'instar de nombreuses régions du monde, le vieillissement de la population est l'une des tendances démographiques les plus marquées dans la RMR de Québec. En 2018, la croissance de la population âgée de 65 ans et plus fut de 3,7 % par rapport à l'année précédente. Pendant ce temps, le bassin de personnes en âge de travailler (15 à 64 ans) et celui des plus jeunes (14 ans et moins) sont demeurés pratiquement inchangés avec 0% et 0,8 % respectivement.

Au-delà du constat, ces faits auront des répercussions majeures sur l'ensemble de l'économie de la région. Entre autres, la rareté de main-d'œuvre découle du vieillissement de la population. À ce titre, l'indice de remplacement<sup>1</sup> démontre que la région comptait neuf jeunes âgés de 20 à 29 ans pour dix personnes de 55 ans à 64 ans en 2018. Une tendance qui ne devrait pas s'inverser de sitôt. Au contraire, les prévisions populationnelles de l'ISQ montrent que l'indice de remplacement fléchira jusqu'à huit pour dix en 2022.

---

<sup>1</sup> L'indice de remplacement de main-d'œuvre est le ratio du groupe d'âge des 20 à 29 ans et de celui des 55 à 64 ans

### Nombre de postes vacants

Depuis 2015, Statistique Canada publie des données sur le nombre de postes vacants<sup>2</sup> 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. Au premier trimestre de 2019, près de 19 000 postes étaient vacants dans les deux régions administratives, 11 865 postes pour la Capitale-Nationale, et 6 710 en Chaudière-Appalaches. Il s'agit, par rapport à la même période l'an dernier, d'une croissance de +28,3 % dans la Capitale-Nationale et +37,2 % en Chaudière-Appalaches.

Cette situation s'explique par la bonne tenue du marché de l'emploi et par les faibles niveaux de chômage enregistrés dans les deux régions. À ce propos, les taux de postes vacants<sup>3</sup> observés ont également franchi de nouveaux records pour les trois premiers mois de 2019, et ce, depuis le début de la série de données de l'EPVS. Notons que ces taux sont plus élevés dans les régions de la Capitale-Nationale (3,5 %) et de la Chaudière-Appalaches (3,9 %) que dans l'ensemble du Québec (3,1 %) et du Canada (3,1 %). Une évidence qui laisse présager que la rareté de main-d'œuvre touche particulièrement ces deux régions.

### Secteurs en rareté de main-d'œuvre dans la RMR de Québec

Selon Emploi-Québec, 51 professions sur 500 évaluées en situation de déficit de main-d'œuvre dans la RMR de Québec, à court terme (2018), et moyen terme (2021) :

- Pharmaciens
- Omnipraticiens
- Infirmiers
- Préposés aux bénéficiaires
- Mécaniciens d'équipement lourd
- Ouvriers/ouvrières agricoles
- Experts en sinistres et rédacteurs en sinistres
- Programmeurs et développeurs en médias interactifs
- Analystes et consultants en informatique
- Gestionnaires en agriculture
- Techniciens en génie industriel
- Techniciens en génie électronique et électrique
- Manœuvres dans la transformation des aliments et des boissons
- Techniciens en génie mécanique
- Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains
- Assureurs
- Ingénieurs et concepteurs en logiciel

---

<sup>2</sup> Postes vacants: Un poste est vacant s'il satisfait aux conditions suivantes : il existe un poste qui est vacant ou qui le deviendra au cours du mois; il y a des tâches à accomplir durant le mois pour le poste en question; et l'employeur cherche activement un travailleur à l'extérieur de l'organisation. Les postes peuvent être à temps plein, à temps partiel, permanents, temporaires, occasionnels ou saisonniers. Sont exclus les postes réservés aux travailleurs qui ne sont pas considérés comme employé.

<sup>3</sup> Le taux de postes vacants est le nombre de postes vacants exprimé en pourcentage de la demande de travail, c'est-à-dire l'ensemble des postes occupés et des postes vacants.

- Gestionnaires des systèmes informatiques
- Technologues en santé animale et techniciens vétérinaires
- Techniciens de réseau informatique

## VOLET 2

### L'urgence d'agir d'où la nécessité de recourir au recrutement international dans notre région

#### LES EFFORTS DÉPLOYÉS DEPUIS 2008

- ✓ 46 missions de recrutement internationales (dont 8 virtuelles);
- ✓ Plus de 30 missions de promotion et de prospection;
- ✓ 3 actions locales de recrutement à Montréal;
- ✓ Près de 200 activités de formation en mobilité internationale ;
- ✓ 3486 travailleurs étrangers embauchés;
- ✓ Plus de 8300 nouveaux arrivants incluant conjoint et enfants;
- ✓ 272 M\$ en retombées économiques (PIB généré par les travailleurs étrangers recrutés).

#### 2018 - INTENSIFICATION DES ACTIONS

Depuis dix ans, notre impact économique lié à nos initiatives en attraction de talents a connu une croissance constante. En 2018, l'obtention d'une aide financière a permis à Québec International de doubler ses actions et à plus que doubler les impacts au niveau du recrutement international. L'organisation est passée de 492 recrutements annuels en 2017 à **1 107 recrutements** en 2018 ayant pour résultante l'accueil de 2 700 nouveaux arrivants. Au cours de la dernière année, nous avons animé quatre cohortes de programmes de codéveloppement professionnel *Recruteurs de talents* (64 employeurs) et accompagné **427** entreprises distinctes. Pour 2018 seulement, nous avons reçu **2,2 millions de visites** sur notre site quebecentete.com.

	2014	2015	2016	2017	2018
Missions recrutement	4	2*	3	4	9
Missions promotion et prospection	1	3	5	3	8
Nombre de travailleurs recrutés (embauches)	220	177	343	492	1 107
Nombre nouveaux arrivants (incluant conjoint et enfant)	550	450	850	1 230	2 700
Nombre employeurs accompagnés*	119	264	302	345	427
Rétention étudiants internationaux	N/A	N/A	N/A	21 activités	53 activités
				500 participants	2411 participants
Attraction étudiants internationaux (Début de mandat : 1 <sup>er</sup> avril 2018)	N/A	N/A	N/A	N/A	3 missions (promotion)
					1000 étudiants rencontrés
Retombées économiques (PIB généré par les travailleurs recrutés)	25,5 M\$	18,9 M\$	26,6 M\$	38,7 M\$	87,6 M\$

\*Service-conseil, diagnostics, missions, formations

\*En 2015, trois missions planifiées, et une mission annulée à la suite des attentats de Paris

N/A : Aucun mandat



\*Travailleurs recrutés par des entreprises accompagnées dans le cadre d'initiatives de Québec International incluant une délégation aux Journées Québec

Notre défi demeure entier puisque nous devons passer à plus de 2 000 recrutements annuellement à très court terme afin d'espérer combler les besoins de main-d'œuvre dans notre région. Nos efforts soutenus et surtout les résultats obtenus en 2018 nous convainquent qu'une bonification de l'aide financière qui nous est accordée permettrait d'accélérer la cadence et de réussir à atteindre notre objectif d'ici 2022. De plus, nous pourrions continuer à être inclusifs pour l'ensemble des régions du Québec dans le déploiement de nos actions. Actuellement, nous accueillons des entreprises de nombreuses autres régions du Québec. Cependant, le budget alloué dans le cadre du mandat de QI vient limiter son offre d'accompagnement auprès des entreprises situées à l'extérieur des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches. Les organismes économiques régionaux et surtout les entreprises ayant pignon sur rue en région doivent être proactives et nous contacter pour être accompagnés en mission. La collaboration entre Québec International et les équipes du MIDI qui seront déployées en région permettrait alors de maximiser les actions et de les rendre accessibles pour un plus grand nombre d'entreprises. Nous sommes assurés que la consolidation de ses efforts aura les impacts souhaités.

#### **2018 – NOUVEAU MANDAT EN ATTRACTION D'ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX**

De plus, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018, QI appuie les institutions d'enseignement des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches dans leurs efforts de recrutement d'étudiants en provenance de l'international. Notre valeur ajoutée auprès des institutions d'enseignement est de les amener à recruter les profils en adéquation avec les besoins du marché du travail. Nous valorisons, dès le recrutement, les occasions de travail et la possibilité de demeurer après leur cursus scolaire au Québec. Un sondage mené par Québec International en collaboration avec la

firme Léger, réalisé à l'automne 2018, a permis de démontrer que 72 % des étudiants internationaux sondés désirent rester au Québec si une occasion d'emploi leur était offerte.

Notre plan d'action s'appuie, notamment sur les prémisses suivantes :

- Attirer des étudiants internationaux en valorisant le dynamisme économique du marché de l'emploi de la région;
- Amener les employeurs de la région à collaborer au recrutement international des institutions d'enseignement.
- Établir un maillage avec des employeurs qui peuvent offrir un emploi en lien direct avec le programme d'études de l'étudiant.
- Rejoindre les conjoints et conjointes des travailleurs recrutés par les entreprises lors de la mission.

D'ailleurs, nous avons testé une mission de co-recrutement (entreprises et institutions d'enseignement) en Tunisie et au Maroc en juin 2019. Cette mission s'est effectuée en collaboration avec Éducation internationale (Québec Métiers d'Avenir). Nous avons sept programmes de formation professionnelle et nous visions une admission en janvier 2020.

Notre démarche a été appuyée par les bureaux des visas (IRCC) au Maroc et en Tunisie. Nous utilisons un logiciel de gestion de candidature que nous avons adapté en fonction d'une qualification fondée sur un système de pointage.

#### **LES RÉSULTATS EN CHIFFRES DE CETTE MISSION**

- Campagne promotionnelle: 3600 candidatures en 1 mois
- 144 candidatures retenues
- 86 entrevues individuelles réalisées en 4 jours – filmées
- Dépôt des permis d'études fin août 2019

#### **2019-2020 - PLAN D'ACTION EN ATTRACTION DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX**

- 3 missions de co-recrutement d'ici la fin de 2019
- 4 missions virtuelles 2019/2020 (incluant une mission spécifique pour les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles universitaires)
- 7 missions de promotion en 2019/2020
- Programme de coaching et de co-développement axé sur les bonnes pratiques en matière de recrutement d'étudiants internationaux – une cohorte s'adressant spécifiquement aux professionnels en recrutement étudiant, aux conseillers en orientation, et/ou directeurs des études
- Marketing promotionnel
  - Site Internet [www.quebecentete.com](http://www.quebecentete.com) – bonification de la section études
  - Réseaux sociaux
  - Guide vivre à Québec et ses environs
  - Valorisation des milieux de vie et des opportunités de carrières.

## 2019 - PLAN D'ACTION EN ATTRACTION DE TALENTS

- 11 missions de recrutement internationales et une action locale de recrutement à Montréal
- 8 missions de promotion et de prospection permettant à la fois de rencontrer des candidats éventuels et d'établir des partenariats en amont de nos missions et initiatives de recrutement. Ces missions de promotion sont déployées conjointement avec le gouvernement du Québec et/ou le gouvernement du Canada (mêmes missions que le volets étudiants internationaux)
- 2 cohortes du programme de visites d'entreprises (*programme 10 x 10*) qui vise le rapprochement entre des étudiants internationaux, des nouveaux arrivants et des employeurs, 23 activités de valorisation du milieu de vie et de travail, 8 séances d'information sur la résidence permanente et 85 interventions individuelles auprès des nouveaux arrivants
- 5 cohortes du programme « Recruteurs de talents » et plus de 15 activités de formation sur différentes thématiques entourant la mobilité internationale
- 7 web-conférences destinées aux candidats potentiels, augmentation de 25 % le nombre d'abonnés sur nos médias sociaux et plus de 2 millions de visites sur notre site web
- Plus de 70 diagnostics en entreprise tout en maintenant un service-conseil de première ligne
- 80 consultations individuelles en immigration
- Accompagnement de sociétés étrangères et leurs filiales pour l'établissement de travailleurs étrangers de même que les entrepreneurs internationaux dans leurs démarches d'immigration

La nécessité de continuer à intensifier nos actions dans les prochaines années n'est plus à démontrer, au contraire, la mobilisation régionale autour de ce défi est encore plus forte. La Ville de Québec assure à ce niveau un leadership sans équivoque. D'ailleurs en février dernier, la Ville, en collaboration avec les différents acteurs de la région, a tenu son rendez-vous annuel des gens d'affaires sous la thématique « Enjeux de main-d'œuvre et d'immigration ». L'exercice a permis à la Ville de se doter d'un plan d'action qui a été dévoilé publiquement en juin dernier. Vous trouverez ce plan en Annexe.

Tous nos efforts sont basés sur la prémisse de soutenir les entreprises dans la recherche de solution afin de pourvoir leurs postes vacants. Nos efforts de promotion et l'ensemble de l'offre de services visent principalement cet objectif. Plus nous accélérons nos actions à l'international plus nous devons intensifier l'aide à l'entreprise localement. Malgré l'augmentation de nos efforts de la dernière année, nous ne suffisons pas à la demande grandissante sur les facettes suivantes :

- Sensibilisation de l'entreprise au recrutement international – engendrer l'action afin d'entreprendre une démarche encadrée, sûre et fiable.
- Service-conseil à l'entreprise : diagnostic en recrutement international, aide au marketing RH international, aide à logistique de mission, compréhension des processus d'immigration, appui à la gestion de la diversité; soutien à la rétention (résidence permanente), etc.
- Outils de gestion des candidatures et animation des communautés existantes (nous avons une banque mal exploitée de plus de 150 000 CV datant de moins de six mois)

- Recrutement sur mesure et en continu et stratégies tenant compte des spécificités sectorielles
- Consolidation des bassins internationaux existants et prospection de nouveaux marchés
- Ajout de nouvelles clientèles (étudiants internationaux, travailleurs peu spécialisés et à bas salaire, conjoints, pévétistes, etc.) et mise en contact avec des offres d'emploi
- Promotion et positionnement de la région

Si nous désirons atteindre l'objectif du 22 % des emplois à combler par l'immigration, tel que mentionné dans le document *État d'équilibre du marché du travail – Édition 2018*, réalisé par le gouvernement du Québec, nous devons minimalement doubler l'arrivée de travailleurs immigrants sur notre territoire. Nous devons ainsi passer de 1 107 travailleurs par année à plus de 2 000 travailleurs.

### **Développement local**

Le développement local vise principalement le soutien à l'entreprise locale afin qu'elle puisse enclencher une démarche de recrutement international avec un encadrement lui permettant d'éviter des erreurs. Dès qu'une entreprise se tourne vers le recrutement international, nous déployons une moyenne de dix heures d'accompagnement incluant un diagnostic ainsi qu'une préparation de base à la mobilité internationale. À ce propos, l'ensemble de nos actions est basé sur la promotion des offres d'emploi, aussi nous nous devons de faire sortir ces offres ainsi que préparer l'entreprise aux processus de dotation à l'international.

Actuellement, les quatre conseillers en poste chez Québec International ne suffisent pas à la tâche. Le cumul et la complémentarité des efforts du gouvernement du Québec et sa stratégie de déploiement de conseillers aux entreprises sur l'ensemble des territoires et ceux de Québec International permettrait de maximiser les interventions et d'intensifier les impacts recherchés. **Les mots d'ordre à retenir sont donc : complémentarité et collaboration.** La mise en commun des efforts permettrait ainsi de développer des expertises sectorielles. Les secteurs des TI, de la restauration-hôtellerie-tourisme, manufacturier et le secteur de la santé (public et privé) sont présentement les plus sensibles. Des stratégies spécifiques pourront alors être développées en fonction des différents secteurs.

Les équipes du MIDI qui seront déployées sur le territoire pourront ainsi assurer un service de proximité afin de sensibiliser les entreprises au recrutement international et les accompagner dans leurs démarches d'immigration. Nous pourrions ainsi conjointement nous assurer que l'entreprise reçoit l'information et la formation nécessaire à une bonne compréhension des processus d'immigration et des différents permis de travail. L'équipe du MIDI sera également sollicitée afin de pouvoir faire des séances d'information sur la résidence permanente et le PEQ. Actuellement, ces séances sont coordonnées de Montréal et la présence en région de représentants du MIDI est complexe. Nous croyons qu'une proximité terrain de l'équipe du MIDI permettra de standardiser les interventions en région. La complémentarité des actions aura des impacts positifs sur les résultats obtenus.

L'intensification de nos actions sur les territoires internationaux passera essentiellement par une présence accrue et des relations de proximité avec les différents acteurs et instances locales par le biais, entre autres, des représentants du MIDI à l'étranger. Notre objectif est d'établir sur ces territoires des passerelles de recrutement pour nos entreprises locales. Nous visons des passerelles permettant d'atteindre rapidement des bassins de candidatures compétentes, mais également francophones ou francophiles. Nous devons, sur les territoires plus matures (où nous sommes déjà présents et y déployons avec succès des missions de recrutement), développer des stratégies parallèles avec les services publics d'emplois du pays cible. De plus, nous devons étendre nos relations aux firmes privées de recrutement, aux écoles de langue française, aux institutions scolaires et centres de formation professionnelle, associations sectorielles, etc. Nos réseaux de diffusion et de ciblage ne peuvent se limiter aux services publics d'emplois locaux.

QI est présente sur les territoires suivants :

- France (quatre fois par année – Journées Québec et missions virtuelles)
- Belgique (promotion des Journées Québec et missions virtuelles)
- Tunisie (deux fois par année en présentiel et deux fois en missions virtuelles)
- Brésil (une fois par année en présentiel et deux fois en missions virtuelles)
- Maroc – Colombie – Mexique (au moins deux fois par année en mission virtuelle et prévision d'une mission en présentiel dans l'année)

Ces territoires ont été ciblés et choisis en fonction des critères suivants :

- La connaissance du français
- Les secteurs d'excellence du pays et les formations
- La présence d'Alliances Françaises ou d'associations francophones (ex. école de langues, association des universités francophones, etc.)
- L'état du marché du travail dans le pays (taux de chômage, démographie, mobilité des travailleurs, etc.)
- La présence du Québec et du Canada sur les territoires : état de la connaissance du Québec
- Facilité d'obtention des visas (accords internationaux, etc.)
- Présence de cette communauté à Québec – facilité d'intégration

## **VOLET 3**

---

### **L'état de la situation par rapport au recrutement international (francisation, attraction de travailleurs étrangers temporaires (TET), utilisation du Programme de l'expérience québécoise (PEQ) et la résidence permanente)**

#### **LE FAIT FRANÇAIS**

Au Québec et plus particulièrement dans les régions, 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 de l'île de Montréal et que les besoins des régions deviennent urgents sinon criants. À titre d'exemple, 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 visant à bifurquer vers les autres grandes métropoles canadiennes.

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. 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, et ce, peu importe où il se situe au Québec. L'embauche de nouveaux conseillers en entreprises et leur déploiement en région permettront d'atteindre cet objectif.

#### **ATTRACTION DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)**

Nous analysons que sur les 3 315 candidats recrutés depuis 2008, la quasi-totalité ont utilisé le programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) afin de faciliter leur venue sur le territoire québécois.

Toutefois, nous sommes actuellement confrontés à des délais de plus en plus longs pour l'obtention du permis de travail. D'environ trois mois en 2008, le processus prend actuellement près de neuf mois.

Lorsqu'il est possible, les employeurs utilisent un programme de mobilité internationale (PMI) ou dans certains cas, recrutent des candidats qui sont en processus d'obtenir leur résidence permanente.

L'employeur va généralement utiliser le processus du PTET dans la perspective que le candidat bifurque vers la résidence permanente grâce au programme de l'expérience québécoise après un délai d'un an et un jour. Nos statistiques démontrent que 91 % des travailleurs recrutés sont toujours en poste après un an. Nous nous assurons, en collaboration avec le MIDI, que les

candidats soient accompagnés dans leur démarche de demande de résidence permanente via le PEQ. La problématique est plus grande lorsque le travailleur est à bas salaire puisque son permis de travail est généralement d'une durée d'un an. Pour quelques jours seulement, ceci oblige l'employeur à initier une nouvelle demande de permis pour qu'ensuite le travailleur étranger puisse déposer une demande de résidence permanente via le PEQ. Mentionnons également un enjeu de taille pour les travailleurs peu spécialisés puisque leurs conjoints n'ont pas accès à un permis de travail ouvert comme c'est le cas pour les travailleurs spécialisés (catégorie O, A, B).

Malgré que les délais s'allongent, nous considérons que pour la facilité et la rapidité du processus les entreprises continueront d'utiliser le PTET à l'avenir. Nous sommes d'avis que les gouvernements à priori devraient déployer encore plus d'efforts afin de réduire les délais de traitement des dossiers.

## **PROGRAMME DE L'EXPÉRIENCE QUÉBÉCOISE (PEQ)**

### **PEQ - travailleurs**

Nous considérons le programme de l'expérience québécoise (PEQ) comme un avantage concurrentiel important. Peu de régions dans le monde appuient leur politique d'immigration sur ce genre de processus. L'adéquation avec le marché du travail est maximale puisque le travailleur a été choisi par un employeur et a déjà effectué un an de travail chez celui-ci. L'intégration est donc grandement amorcée. Nous trouvons important de maintenir les exigences au niveau du français surtout pour le travailleur à haut salaire puisque dans les régions comme celle de Québec, l'employeur exige le français et la maîtrise de celui-ci est un gage de réussite et d'intégration de façon durable. Pour les métiers peu spécialisés ou à bas salaire, il pourrait y avoir une révision à la baisse du niveau de français exigé dans le cadre du PEQ puisque, à la base, ces travailleurs sont moins portés vers l'étude d'une langue seconde et le processus d'apprentissage est souvent plus long. Nous tenons à souligner, ici, les récentes actions du MIDI afin de soutenir la francisation et surtout son accessibilité aux travailleurs temporaires.

### **PEQ – Étudiants**

Nous trouvons pertinent le PEQ - étudiants puisque celui-ci est un atout considérable pour retenir ici les étudiants internationaux. Toutefois, comme nos efforts visent à attirer des étudiants dans des formations en déficit de travailleurs québécois, nous considérons que l'étudiant qui fera un choix en correspondance avec les besoins du marché du travail réussira à se trouver un emploi avec son permis de travail post-diplôme. Dans un deuxième temps, ce travailleur pourra bifurquer après un an vers la résidence permanente en utilisant le PEQ-travailleurs. Nous sommes sensibles au fait que le PEQ- étudiants peut avoir un effet négatif, c'est-à-dire qu'il peut permettre à des étudiants internationaux qui ont choisi des formations ne correspondant pas aux besoins de main-d'œuvre d'obtenir leur résidence permanente sans avoir trouvé d'emploi. Une situation permettant d'atteindre un objectif de rétention, mais pas celui d'être en adéquation avec les besoins du marché du travail. Ainsi, nous créons potentiellement un bassin de personnes sans emploi ou qui sont dans des postes qui ne correspondent pas à leur profil académique.

### **Résidence permanente**

Dernièrement, l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'immigration au Québec* et de la réglementation afférente a permis notamment la création d'un nouveau système de gestion des demandes d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt (ARRIMA). Ce système permettra de sélectionner, en continu, des personnes dont le profil répond aux besoins socioéconomiques du Québec et de ses régions. Nous croyons que la création du portail dédié aux employeurs qui permettra aux entreprises de pouvoir sélectionner les candidats dont le profil correspond à leur besoin intensifiera l'utilisation du processus de résidence permanente. Lorsque tout sera mis en place, ceci constituera un outil supplémentaire pour l'employeur dans la recherche de candidats internationaux.

Pour l'instant, et tant et aussi longtemps que le portail employeur ne sera pas en place, l'utilisation du processus régulier de résidence permanente est presque anecdotique et assujettit au fait que le candidat ait déjà enclenché le processus de façon autonome. Les délais de traitement de la résidence permanente sont beaucoup trop longs (plus de deux ans) et ne satisfont pas aux besoins pressants des employeurs.

## VOLET 4

---

### Constats à la suite à l'analyse des seuils des années antérieures

Nous sommes en accord avec les orientations proposées pour que les seuils d'immigration soient augmentés progressivement afin d'atteindre les seuils antérieurs d'immigration, soit autour de 52 000 personnes.

Nous souhaitons également que le niveau d'immigration économique soit maintenu et bonifié dès l'an prochain.

Dans ces perspectives le Ministère prévoit faire passer l'immigration économique d'un minimum de 24 500 en 2020 à un maximum de 33 000 en 2022. Le Ministère doit tenir compte dans l'établissement des seuils des éléments ci-dessous :

- L'augmentation naturelle des demandes de Certificat de sélection du Québec (CSQ) dans le cadre du Programme de l'expérience québécoise (PEQ)
- Les nouvelles demandes générées sur le nouveau portail ARRIMA
- Augmentation des demandes PEQ étudiants si le moratoire est maintenu
- Prévoir l'intensification des actions en recrutement pour toutes les régions du Québec qui auront un fort impact sur les demandes dans le cadre du programme des travailleurs étrangers temporaires et une incidence sur les demandes de résidence permanente ensuite par le PEQ
- La mise en place du portail employeur aura également un impact sur le nombre de demandes de résidence permanente sur offre d'emploi validée

Aujourd'hui, si nous prenons le maximum planifié pour les travailleurs qualifiés en 2020 soit 21 900, et que nous devons y retrancher le nombre de demandes de CSQ demandée dans le cadre du PEQ, soit environ 10 500, il reste donc 11 400 places disponibles seulement.

Grâce aux actions de Québec International, ce sont 1107 travailleurs qualifiés qui ont été recrutés en 2018. La majorité de ces gens sont arrivés au Québec dans le cadre du PTET et seront admissibles à la résidence permanente via le PEQ en 2020. Nous avons plus que doublé les recrutements en 2018 comparativement à 2017. Cette intensification n'est pas unique à notre région. L'ensemble des régions du Québec amorcent, ou sont sur le point d'amorcer, des processus de recrutement à l'international. La croissance risque, selon nous, d'être plus rapide que ce que le Ministère prévoit.

La mise en place du système ARRIMA et du portail employeur auront également un impact important sur le nombre de demandes de résidence permanente surtout si le gouvernement réussit à ce que les délais autant provinciaux que fédéraux soient ramenés à six mois. L'employeur et le candidat auront alors tout intérêt à utiliser ce processus plutôt que le PTET.

Nous croyons également qu'une priorisation devrait être donnée aux offres validées provenant des régions hors la communauté métropolitaine de Montréal. Nous considérons que la mise en place d'un projet-pilote pour les régions du Québec (hors métropole) à l'image du projet-pilote Canada Atlantique permettrait d'assurer aux régions un avantage pour l'attraction et assurerait pour les dossiers traités dans le cadre de ce projet un délai de traitement de six mois. Nous savons que le projet-pilote Canada Atlantique permet actuellement de traiter environ 3 000 demandes de résidence permanente par année. Ce type de projet permettrait de soutenir la croissance économique des régions et doterait ces dernières d'un avantage quant à l'attraction et la rétention des immigrants.

La fluctuation des demandes risque d'être très volatile dans les prochaines années. Plusieurs facteurs liés à l'intensification des actions en recrutement international, à la capacité du Ministère de mettre en place le système ARRIMA ainsi que la rapidité du déploiement de la nouvelle offre de services à l'entreprise par le MIDI vont jouer sur le nombre de demandes potentielles. Le gouvernement du Québec devra se doter d'outils de mesure permettant de bien saisir les besoins et adapter son offre afin d'atteindre la meilleure adéquation entre la sélection de ses immigrants et les besoins du marché du travail. Les seuils devront toutefois permettre d'accepter à court terme un nombre suffisant d'immigrants permettant de répondre aux efforts d'attraction déployés par l'ensemble des régions du Québec.

## VOLET 5

---

### Pistes de solution

Nous désirons rappeler ici les six orientations du Ministère pour la planification de l'immigration du Québec pour la période 2020-2022 :

**ORIENTATION 1** - Augmenter progressivement le nombre de personnes immigrantes admises au cours de la période pour atteindre 49 500 à 52 500 personnes en 2022.

**ORIENTATION 2** - Atteindre, en fin de période, une proportion de personnes admises dans la catégorie de l'immigration économique de l'ordre de 65 %.

**ORIENTATION 3** - Favoriser la sélection permanente de travailleurs étrangers et de ressortissants étrangers diplômés du Québec répondant aux besoins du marché du travail et résidant temporairement sur le territoire.

**ORIENTATION 4** - Arrimer la sélection aux besoins à court terme du marché du travail, en sélectionnant des requérants principaux travailleurs qualifiés ayant une formation en demande ou une offre d'emploi validée.

**ORIENTATION 5** - Accélérer l'arrivée des personnes immigrantes dans la catégorie de l'immigration économique, pour répondre plus rapidement aux besoins du Québec.

**ORIENTATION 6** - Appuyer les employeurs de toutes les régions du Québec dans leurs démarches de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, afin d'en augmenter le nombre, de diminuer les délais avant leur arrivée et de faciliter les démarches pour répondre aux besoins de main-d'œuvre à court terme.

Nous appuyons généralement l'ensemble des orientations du Ministère et celles-ci correspondent aux objectifs poursuivis par notre organisation. Nous estimons primordial que le gouvernement du Québec reconnaisse les efforts soutenus et déployés par les organismes en développement économique (Québec International (QI), Montréal International (MI), et la Société de développement économique de Drummondville (SDED)) pour appuyer les entreprises dans leur défi de croissance associé à la disponibilité de main-d'œuvre. Nos impacts sont éloquentes et notre savoir-faire éprouvé. Les organismes ont su développer une expertise pointue dans l'accompagnement des entreprises et dans le déploiement des initiatives de recrutement à l'international. Le gouvernement a tout intérêt à bâtir sur le noyau fort déjà existant et développer à partir de celui-ci plutôt que d'essayer de dupliquer ce qui se fait déjà de très bien. L'expérience de la mission pilote *Journées Québec* à Casablanca en avril dernier est un bel exemple. Cette initiative fut une réussite parce que les organismes régionaux y ont contribué.

L'ensemble de la logistique a été appuyée sur les pratiques et les outils développés par les organismes durant les dix dernières années. Les horaires, le déroulement des journées d'entretiens, l'accompagnement des entreprises durant la mission, le cahier du participant ont tous été calqués sur les éléments logistiques développés par les organismes partenaires du MIDI dans le cadre des *Journées Québec* à Paris, mais également lors du déploiement d'initiatives

chapeautées intégralement par un ou plusieurs de ces organismes. De plus, la collaboration des partenaires a permis de recruter les entreprises participantes. Sur un total de 22 entreprises présentes, 17 d'entre elles ont été référées par les partenaires non gouvernementaux (QI, MI, SDED).

Nous avons développé un standard d'intervention avec des impacts reconnus (ex : *Journées Québec* à Paris) où l'intervention auprès des entreprises est faite conjointement par les organismes en développement économique et les intervenants locaux du MIDI et du MTESS. La logistique, assurée par QI, MI et SDED, est rôdée et permet un déploiement à grande échelle tout en conservant un standard de qualité très élevé. Dans le modèle des *Journées Québec* à Paris, les subventions aux entreprises ont été également standardisées et le coût chargé à l'entreprise reflète bien la valeur de ce type d'intervention et assure un engagement de l'entreprise avant, pendant et après la mission.

D'un autre côté, le modèle *Journées Québec Casablanca*, où la logistique est assumée par le MIDI, exige beaucoup de temps et d'énergie pour le Ministère et ne permet pas aux conseillers du MIDI de remplir pleinement leur rôle de service-conseil stratégique en matière d'immigration. Les attentes des employeurs et des candidats à l'immigration face au MIDI vont en ce sens. Nous reviendrons plus loin sur des pistes de solution afin de maximiser la collaboration entre le MIDI et les organismes de développement économique.

Tel que mentionné dans le cahier de consultation (p. 31 et 32), le Ministère désire déployer une nouvelle offre de service aux entreprises.

« La nouvelle offre intégrée de services aux entreprises vise à répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises québécoises en misant sur le potentiel des travailleuses et travailleurs issus de l'immigration, qu'ils soient à l'étranger, sur le point de s'installer au Québec ou déjà sur place. (...) Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion facilitera notamment l'accès à différents bassins de recrutement de main-d'œuvre en mettant à profit, entre autres, le nouveau système de déclaration d'intérêt. Avec une expérience de travail au Québec, les travailleurs étrangers et leur famille pourront, sous certaines conditions, être sélectionnés sur une base permanente en vertu du Programme de l'expérience québécoise. Cette nouvelle approche de partenariat avec les entreprises aux prises avec des besoins de main-d'œuvre s'accompagne d'une présence internationale renforcée. Grâce aux activités déjà en place, comme les *Journées Québec*, à l'ouverture de nouveaux Bureaux d'immigration du Québec et à une meilleure coordination avec le réseau des représentations du Québec à l'étranger, de nombreuses possibilités seront offertes aux entreprises québécoises souhaitant faire des démarches de recrutement international. Une stratégie de recrutement international sera d'ailleurs mise en œuvre dans les prochaines années par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, en concertation avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. »

Nous sommes préoccupés de voir que le Ministère n'inclut pas à l'intérieur de sa stratégie une collaboration étroite avec les organismes de développement économique déjà actifs. Nous espérons fortement travailler de concert avec le Ministère, collaboration qui s'est manifestée de façon continue dans le passé, afin de permettre une intensification des actions à forts impacts, et ce, au bénéfice de toutes les régions du Québec.

Nous désirons également interpeller le gouvernement du Québec non pas comme partenaire et collaborateur dans le défi de la main-d'œuvre, mais comme employeur. Notre région est le siège du gouvernement et comme Capitale nationale, nous sommes préoccupés par le fait que le gouvernement vivra également à court et moyen terme des difficultés de recrutement. En juin 2018, le Journal Le Soleil indiquait :

« La fonction publique québécoise est le plus gros employeur au Québec, avec plus de 61 000 salariés. Quelque 15 000 postes réguliers devront être pourvus d'ici cinq ans. »

Relativement à cette problématique, la réflexion du gouvernement se fait présentement dans une perspective provinciale. Nous sommes donc préoccupés par cette situation puisque, d'une part, le gouvernement risque de privilégier des embauches dans la région de Montréal au détriment de la région de Québec et, d'autre part, d'intensifier le manque de main-d'œuvre dans les entreprises privées de notre région où les emplois dans la fonction publique demeurent des emplois attractifs. Nous désirons collaborer avec le gouvernement afin de trouver conjointement des solutions et le soutenir dans le déploiement d'initiatives lui permettant de répondre efficacement aux défis auxquels il fera face incessamment. Notre objectif est d'assurer le maintien des emplois à valeur ajoutée de la fonction publique dans notre région, et qu'elle conserve son statut de Capitale nationale du Québec. Selon nous, cela passe par une présence forte des ministères et de ses fonctionnaires à Québec.

## **VOICI LES PISTES DE SOLUTION PROPOSÉES PAR QUÉBEC INTERNATIONAL :**

1)- Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) devrait mettre en place un calendrier des actions de recrutement offertes par les organismes de développement économique pour permettre une meilleure communication de l'information et une accessibilité à l'ensemble du Québec. 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. Toutefois, ces différentes actions qui peuvent être initiées localement ont intérêt à être accessibles à un plus grand nombre d'entreprises et ce peu importe leur provenance.

2)-Renforcer l'appui financier accordé à Québec International pour soutenir l'intensification accélérée des actions de recrutement international de travailleurs qualifiés et d'étudiants internationaux. Un projet de collaboration avec le MIDI pourrait être déposé conjointement avec les différents organismes déjà impliqués dans le recrutement international. Ainsi, cela permettrait une meilleure coordination des initiatives de recrutement à l'international sur les territoires déjà explorés et assurerait l'accessibilité des actions pour l'ensemble du Québec. Les actions concertées des organismes serviront d'assise pour le déploiement des efforts de recrutement à plus grands impacts. L'ensemble des actions se feront en collaboration avec le MIDI et impliqueront les conseillers aux entreprises régionaux du MIDI et du MTESS.

3)- Soutenir les actions et le déploiement d'initiatives exploratoires et de recrutement international sur des territoires inexplorés par l'équipe en recrutement international du MIDI appuyée par les représentants du Ministère déployés à l'étranger. Des territoires tels que les Philippines, Hong Kong, la Californie, certains territoires d'Afrique ou d'Amérique latine inexplorés méritent actuellement qu'on s'y attarde. La prospection du Ministère permettra ainsi d'établir sur ces territoires des ententes de collaboration avec les services publics et les gouvernements locaux, de tester par des missions pilotes le potentiel de ses nouveaux territoires et de valider les réseaux de diffusion. Le Ministère créera ainsi les corridors d'actions à valeur ajoutée permettant de diversifier les bassins et favorisant ainsi une meilleure adéquation avec le marché du travail.

4)- Les efforts de mutualisation en recrutement international au niveau local doivent être appuyés et valorisés par le gouvernement du Québec. Par conséquent, cela implique que des initiatives régionales puissent avoir lieu en parallèle aux initiatives globales et accessibles à toutes les régions du Québec. Les équipes régionales du MIDI seraient alors dédiées, en complémentarité à l'offre de services régionale déjà accessible, pour accompagner l'entreprise locale dans ses démarches d'immigration reliées au recrutement international.

5)- Le MIDI doit développer la proximité terrain dans les régions du Québec non actuellement desservies et développer une offre d'accompagnement en recrutement international pour ces entreprises (avant, pendant et après une mission). Une entreprise devrait pouvoir recevoir le standard d'intervention peu importe où elle est située sur le territoire de la province de Québec.

6)- Soutenir spécifiquement les initiatives en fonction des besoins du marché du travail avec une prérogative pour soutenir l'attraction (hors Métropole) et la rétention en région. Nous considérons que le système ARRIMA devrait donner priorité aux offres d'emploi hors la communauté métropolitaine de Montréal. Et nous désirons qu'un projet pilote à l'image de celui en Canada-Atlantique soit mis en place pour les régions du Québec en dehors de la communauté métropolitaine de Montréal.

7)- Travailler sur les délais de traitement des dossiers. La mise en place d'un projet pilote similaire au *Programme d'immigration Canada-Atlantique* permettrait pour un nombre de dossiers (environ 3000) de bénéficier d'un délai de traitement garanti de 6 mois et soutiendrait efficacement les régions (hors métropole) en leur donnant un avantage. 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. Ceci favorisera l'installation durable et la rétention de l'immigrant en région.

8)- Considérant le moratoire sur le PEQ étudiant, mettre en place une campagne de promotion permettant de démontrer que les étudiants finissants qui correspondent au marché du travail peuvent de toute manière accéder à un permis de travail post-diplôme et bifurquer ensuite vers la résidence permanente par le PEQ travailleur. Valoriser le fait que le Québec, par le recrutement de travailleurs ou par le recrutement d'étudiants, vise en priorité l'adéquation avec les besoins du marché du travail.

9)- Maximiser les seuils en fonction d'assurer la meilleure adéquation avec le marché du travail tout en tenant compte des éléments suivants :

- augmenter la proportion d'immigration économique dans le seuil établi
- assurer une place pour les demandes du PEQ
- assurer une place pour les demandes émanant du projet pilote du style Canada Atlantique – si on se fie au projet en Atlantique (environ 3000 demandes par année)
- assurer une place pour les demandes générées par le portail ARRIMA
- Voir à la mise en place d'outils de mesure du marché du travail afin de faire évoluer les seuils en fonction des besoins. S'assurer de maintenir l'équilibre délicat entre le seuil établi et l'adéquation avec les besoins des employeurs du Québec.

10)- Mettre en place une table de réflexion sur les emplois de la fonction publique dans la Capitale-Nationale afin de trouver des pistes de solution à la rareté de main-d'œuvre qui sévira également au gouvernement du Québec permettant ainsi de maintenir une présence forte des ministères et de ses fonctionnaires dans la région de Québec, la Capitale de la province de Québec.

## **CONCLUSION**

En conclusion, nous souhaitons que le Ministère fasse le pari de « réussir Québec ». Nous désirons jumeler nos efforts à ceux du Ministère afin que la région de Québec puisse être, devant le défi que représente la rareté de main-d'œuvre, un exemple exceptionnel et inspirant de réussite pour l'ensemble des régions du Québec. La situation de la région est préoccupante et se manifeste plus fortement qu'ailleurs. L'urgence d'agir est imminente. Notre région est mobilisée et déjà aguerrie au recrutement international. Nous sommes donc d'avis que le gouvernement du Québec devrait soutenir de façon spécifique sa Capitale nationale. Le gouvernement du Québec peut compter sur notre appui, en plus de l'apport de notre expertise, et ce, afin de travailler de pair à cette réussite.

# ANNEXES

Annexe 1 : Marché du travail : Bilan et perspectives 2018-2019

Annexe 2 : Nouvelle économique, 5 juillet 2019. Un début d'année record dans la RMR de Québec avec un taux de chômage historique de 2,4 %

Annexe 3 : Nouvelle économique, 7 juin 2019. Un taux de chômage historique de 2,8 dans la RMR de Québec au mois de mai

Annexe 4 : Nouvelle économique, 2 juillet 2019. Regard sur les postes vacants dans les régions administratives de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches

Annexe 5 : Plan d'action : Enjeux de main-d'œuvre et d'immigration, juin 2019

# 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.

#### 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
<b>Québec</b>	<b>452,6</b>	<b>2,2</b>	<b>9 800</b>	<b>3,8</b>
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



**3,8 %**  
**Taux de chômage**  
(1<sup>er</sup> au Canada)



**+ 9 800**  
**Création d'emplois**  
(+2,2 %)



**66,2 %**  
**Taux d'emploi**  
(5<sup>e</sup> au Canada)



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



# 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

## ... 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<sup>er</sup> au Canada) et à 3 % (2<sup>e</sup> 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 dénombrait alors 5 000 travailleurs supplémentaires pour la région.

**[... 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.]**

## 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
<b>Québec</b>	<b>66,2</b>	<b>70,3</b>	<b>90,1</b>	<b>33,9</b>	<b>62,1</b>	<b>11,2</b>	<b>68,8</b>	<b>75,8</b>	<b>92,9</b>	<b>35,3</b>	<b>64,8</b>	<b>11,5</b>
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<sup>e</sup> 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	%
<b>Québec</b>	<b>452,6</b>	<b>126,8</b>	<b>28,0 %</b>	<b>272,2</b>	<b>60,1 %</b>	<b>53,6</b>	<b>11,8 %</b>
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	
<b>Capitale-Nationale, Québec</b>	<b>6 775</b>	<b>12 220</b>	<b>+ 80 %</b>
<b>Chaudière-Appalaches, Québec</b>	<b>3 540</b>	<b>7 470</b>	<b>+ 111 %</b>
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
<b>Capitale-Nationale, Québec</b>	<b>2,7</b>	<b>1,4</b>
<b>Chaudière-Appalaches, Québec</b>	<b>3,2</b>	<b>0,9</b>
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.

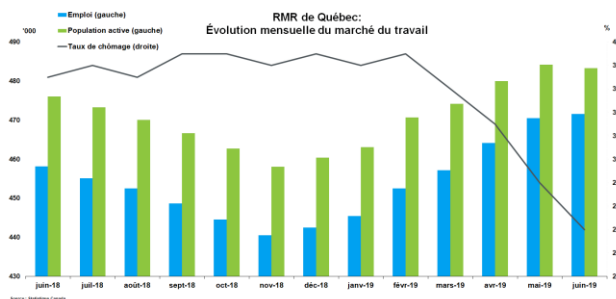




## UN DÉBUT D'ANNÉE RECORD DANS LA RMR DE QUÉBEC, AVEC UN TAUX DE CHÔMAGE HISTORIQUE DE 2,4 %

### Faits saillants

- Pour le deuxième trimestre de 2019, dans son *Enquête sur la population active* (EPA)<sup>1</sup>, Statistique Canada dénombrait 471 600 personnes en emploi. Un résultat record pour le marché du travail dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec.
- Pour la période de mai à juin 2019, on compte 1 100 personnes en emploi de plus, soit un 7<sup>e</sup> mois consécutif d'augmentation.
- En baisse pour un 4<sup>e</sup> mois successif, le taux de chômage demeure historiquement faible à 2,4 %, représentant ainsi le plus faible taux au Canada.
- Au Québec, la série de données de Statistique Canada révèle que le nombre d'emplois a augmenté de 44 800 dans les six derniers mois. Quant au taux de chômage, il a légèrement diminué à 4,9 %.



### Portrait de l'emploi au deuxième trimestre de 2019

	Emplois ('000)		Taux de chômage (%)		Taux d'emploi (%)	
	T2-2019	Gain trimestriel	T2-2019	T1-2018	T2-2019	T1-2018
<b>Québec</b>	471,6	14,4	2,4	3,6	68,7	66,6
Toronto	3 466,0	40,5	5,9	6,6	62,5	62,2
Montréal	2 194,4	(2,4)	5,5	5,7	62,6	62,9
Vancouver	1 483,4	9,7	4,0	4,8	65,6	65,4
Calgary	881,1	26,4	7,0	7,7	69,4	67,7
Edmonton	795,8	(1,3)	7,0	7,1	67,3	67,8
Ottawa	751,7	3,2	5,4	5,1	64,3	64,4
Winnipeg	446,1	1,8	5,2	5,4	64,2	64,2

Sources : Statistique Canada et Québec International

### Commentaires

Dans l'EPA, Statistique Canada estimait qu'il y avait 1 100 personnes en emploi de plus en juin qu'en mai, présentant ainsi un 7<sup>e</sup> mois consécutif d'augmentation. Cette croissance a permis à la RMR de Québec d'atteindre un nouveau sommet historique alors qu'à pareille date en 2018, on dénombrait 458 200 emplois. À cet effet, 26 100 emplois ont été créés dans la région dans les six premiers mois de l'année 2019, soit le meilleur début d'année depuis la disponibilité de données sur le sujet (2002). De plus, le taux de chômage dans la région s'est contracté en début d'année passant de 3,8 % en janvier à 2,4 % au mois de juin, soit le plus faible taux au Canada. Cette diminution, liée à la croissance de l'emploi supérieure à celle de la population active, est un indicateur clair que la rareté de main-d'œuvre continue de sévir dans la région.

Malgré un léger recul de la population active observé entre les mois de mai et juin 2019 (-0,2 %), le bilan de mi-année demeure positif avec 483 300 individus actifs. D'ailleurs, 20 200 personnes de plus sont actives sur le marché du travail de la RMR de Québec depuis le début de l'année 2019. Cette situation s'est reflétée également sur les taux d'activité et d'emploi, qui sont tous les deux en augmentation pour la période de janvier à juin 2019. Ainsi le taux d'activité a atteint 70,4 %, soit le plus élevé au Québec, tandis qu'il se situe au 7<sup>e</sup> rang à l'échelle canadienne. Quant au taux d'emploi record de 68,7 %, il place de surcroît la région au 3<sup>e</sup> rang canadien. Cette hausse généralisée de l'activité est attribuable à une adhésion marquée au marché de l'emploi par l'ensemble des catégories d'âge de la population.

La performance du marché du travail, au regard du premier semestre 2019, a été soutenue par plusieurs secteurs de l'économie qui ont compensé les reculs observés dans ceux de la construction et des services de gestion. D'autre part, les services professionnels, scientifiques et techniques, le commerce de détail, et la finance et l'assurance sont en expansion.

**Émile Émond**  
Économiste  
Québec International

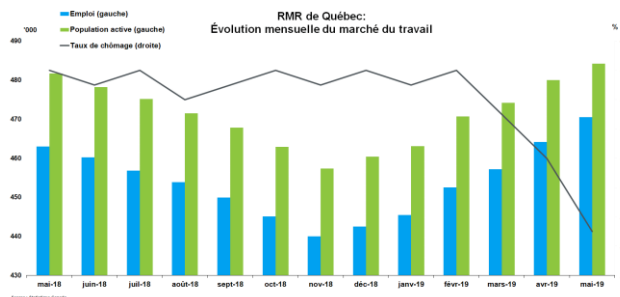
<sup>1</sup> Toutes les estimations utilisées dans cet exercice sont désaisonnalisées, en tenant compte des moyennes mobiles de trois mois. Notons que les données régionales de l'EPA sont basées sur le lieu de résidence des personnes en emploi. Source : Tableau 14-10-0294-01.



## UN TAUX DE CHÔMAGE HISTORIQUE DE 2,8 % DANS LA RMR DE QUÉBEC AU MOIS DE MAI

### Faits saillants

- Statistique Canada dénombrait 470 500 personnes en emploi dans son *Enquête sur la population active (EPA)* au mois de mai dans la région, un sommet historique.
- En mai, la population active a augmenté de 4 200 individus, un sixième mois consécutif de croissance qui porte le total à 484 200 personnes.
- Le taux de chômage est en baisse pour un troisième mois consécutif atteignant 2,8 %, soit le plus faible taux jamais enregistré dans la région, et présentement le plus faible taux au Canada.
- Au Québec, la série de données de Statistique Canada<sup>1</sup> révèle que le nombre d'emplois a augmenté de 4 500 entre les mois d'avril et de mai. Quant au taux de chômage, il a légèrement diminué à 5,0 %.



Portrait de l'emploi au mois de mai 2019						
	Emplois ('000)		Taux de chômage (%)		Taux d'emploi (%)	
	Mai	Gain mensuel	Mai	Avril	Mai	Avril
<b>Québec</b>	<b>470,5</b>	<b>6,3</b>	<b>2,8</b>	<b>3,3</b>	<b>68,5</b>	<b>67,6</b>
Toronto	3 456,4	13,9	6,3	6,6	62,5	62,4
Montréal	2 196,6	(10,9)	5,4	5,4	62,7	63,1
Vancouver	1 480,8	3,0	4,2	4,4	65,6	65,5
Calgary	873,6	6,7	7,0	7,6	69,0	68,6
Edmonton	796,4	(1,1)	6,8	6,9	67,5	67,8
Ottawa	747,0	(0,1)	5,4	5,5	64,1	64,2
Winnipeg	446,5	1,3	5,1	5,2	64,3	64,2

Sources : Statistique Canada et Québec International

### Commentaires

Dans l'EPA, Statistique Canada estimait que 470 500 personnes étaient en emploi au mois de mai dans la région, soit 6 300 de plus qu'au mois précédent. Ce sixième mois consécutif d'augmentation permet au marché de l'emploi de Québec d'atteindre un nouveau sommet historique. Au mois de mai, on constate un bilan similaire pour la population active, avec l'enregistrement d'un nombre d'individus actifs record (484 200) à la suite d'une croissance continue depuis novembre 2018. Quant au taux de chômage, on observe une baisse pour un troisième mois consécutif. Il atteint 2,8 %, soit le plus bas taux jamais enregistré dans la région. De surcroît, il s'agit aussi du plus faible taux au Canada, situation qui s'explique par la croissance de l'emploi supérieure à celle de la population active.

La vigueur de l'emploi ces derniers mois s'est accompagnée d'une hausse de l'activité dans la région. D'ailleurs, en mai, le taux d'activité de la RMR de Québec a atteint 70,5 %, surpassant la barre des 70 % pour la première fois depuis un an (70,2 %). Également, la région a inscrit un taux d'emploi de 68,5 %, soit le 3<sup>e</sup> plus élevé au Canada. Dans un contexte de rareté de main-d'oeuvre, on note que les travailleurs expérimentés (55 ans et plus) sont de plus en plus actifs sur le marché du travail, un signe positif.

Le resserrement du marché du travail s'explique, entre autres, par le dynamisme économique et le vieillissement de la population. Ces deux tendances sont explicitées dans les deux plus récentes sections du « Bilan et perspectives 2018-2019 » publiées par Québec International portant sur la croissance économique et la démographie. Ces résultats indiquent que l'expansion économique de la région s'est poursuivie en 2018, et ce, pour une 22<sup>e</sup> année consécutive. De plus, en dépit des défis démographiques auxquels la région fait face, on observe une croissance de la population.

**Émile Émond**  
Économiste  
Québec International

<sup>1</sup> Toutes les estimations utilisées dans cet exercice sont désaisonnalisées, en tenant compte des moyennes mobiles de trois mois. Source : Tableau 14-10-0294-01.

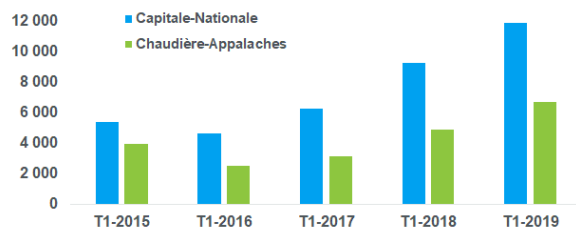


## Regard sur les postes vacants dans les régions administratives de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches

### Faits saillants

- Dans son *enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS)*, Statistique Canada estimait qu'il avait 11 865 postes non comblés<sup>1</sup> dans les régions administratives de la Capitale-Nationale (CN) et 6 710 en Chaudière-Appalaches (CA) au premier trimestre 2019.
- Par rapport à la même période l'an dernier, le nombre de postes vacants a crû dans les deux régions, soit +28,3 % dans la CN et +37,2 % en CA.
- Le taux de postes vacants<sup>2</sup> dans les deux régions a également augmenté sur une année. Ce qui signifie que le nombre de postes non comblés gagne en importance par rapport au marché du travail dans son entièreté.
- La moyenne du salaire horaire offert par les employeurs pour les postes vacants a atteint 19,85 \$ dans la région de la CN et 18,35 \$ dans celle de la CA.

Évolution du nombre de postes vacants en date du 1er trimestre



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0325-01

Taux de postes vacants (%)

	T1-2018	T1-2019
Capitale-Nationale, Québec	2,8	3,5
Chaudière-Appalaches, Québec	3,0	3,9
Québec	2,6	3,1
Canada	2,9	3,1

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0325-01

### Commentaires

Selon Statistique Canada le nombre de postes vacants dans les régions de la Capitale-Nationale (CN) et de la Chaudière-Appalaches (CA) a atteint un sommet pour cette période de l'année. Cette situation s'explique par la bonne tenue du marché de l'emploi et par les faibles niveaux de chômage enregistrés dans les deux régions. À ce propos, les taux de postes vacants observés ont également franchi de nouveaux records pour les trois premiers mois de l'année, et ce, depuis le début de la série de données de l'EPVS<sup>3</sup>. Notons que ces taux sont plus élevés dans les régions de la CN et de la CA que dans l'ensemble du Québec et du Canada. Une évidence qui laisse présager que la rareté de main-d'œuvre touche particulièrement ces deux régions.

À l'inverse, les salaires horaires moyens offerts pour ces postes vacants, pour les deux régions administratives, sont inférieurs à ceux alloués au Québec (20,55 \$) et au Canada (21,80 \$). À cet effet, la croissance des salaires a atteint en CN 0,8 % et 4,0 % dans la CA. Soulignons qu'au Québec et au Canada les salaires proposés ont, respectivement, augmenté de 1,0 % et de 3,6 % durant cette même période.

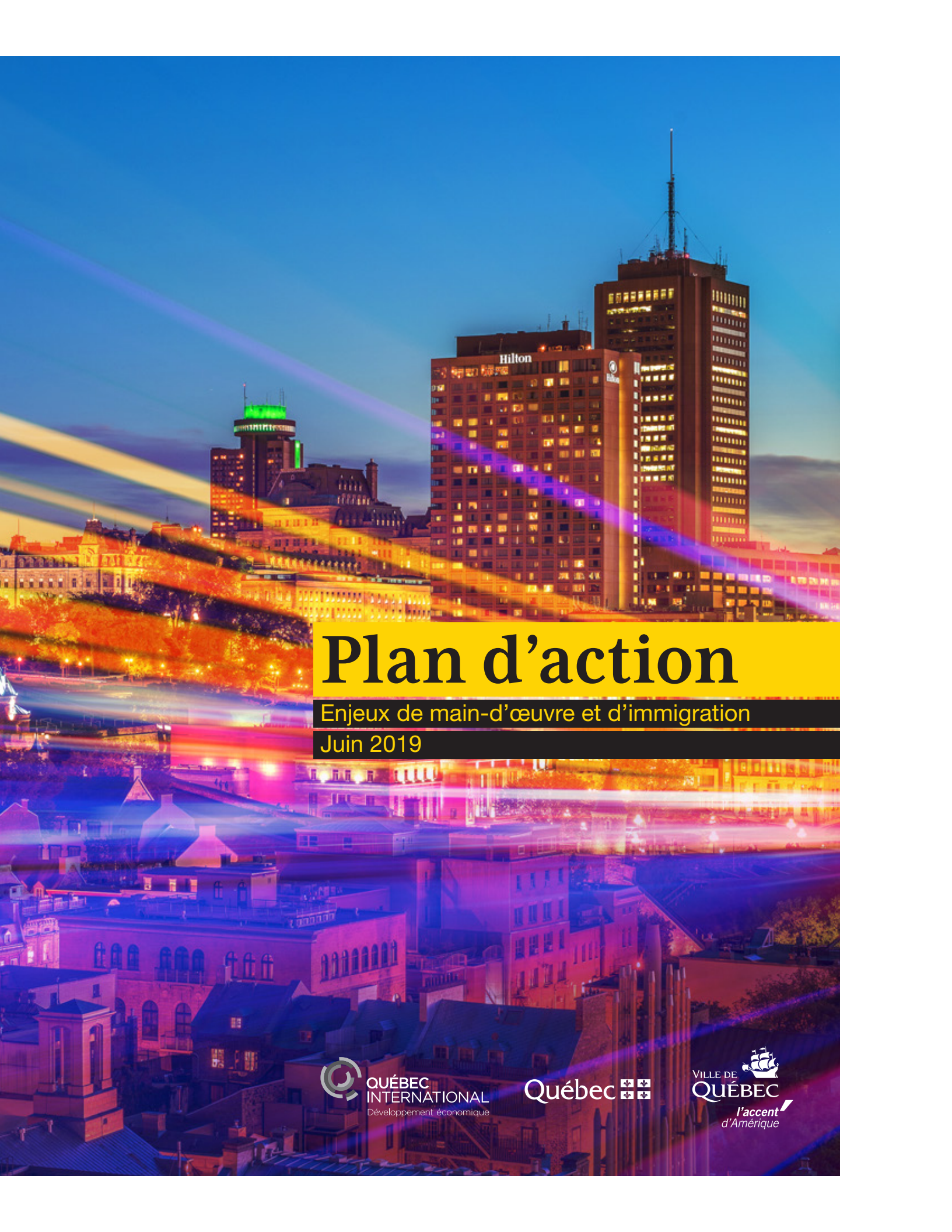
La rareté de main-d'œuvre est certes un enjeu pour la région. Toutefois, il existe diverses avenues afin d'assurer la croissance de la région. À titre d'exemple, pour modérer cette rareté, faciliter l'intégration au marché de l'emploi des travailleurs plus âgés, ou peu qualifiés, ainsi que de nouveaux arrivants, représenterait un bassin potentiel. Parmi les pistes de solution, une offre de formation continue en adéquation avec les besoins du marché du travail et l'adoption du virage numérique 4.0 permettrait de hausser la productivité des entreprises de la région. Par ailleurs, l'attraction et la rétention de main-d'œuvre sont d'autres aspects clés qui permettront aux entreprises de la région d'appuyer leur expansion.

**Émile Émond**  
Économiste  
Québec International

<sup>1</sup> Postes vacants/postes non comblés : Un poste est vacant s'il satisfait aux conditions suivantes : il existe un poste qui est vacant ou qui le deviendra au cours du mois; il y a des tâches à accomplir durant le mois pour le poste en question; et l'employeur cherche activement un travailleur à l'extérieur de l'organisation. Les postes peuvent être à temps plein, à temps partiel, permanents, temporaires, occasionnels ou saisonniers. Sont exclus les postes réservés aux travailleurs qui ne sont pas considérés comme employés.

<sup>2</sup> Le taux de postes vacants est le nombre de postes vacants exprimé en pourcentage de la demande de travail, c'est-à-dire l'ensemble des postes occupés et des postes vacants.

3 2015



# Plan d'action

Enjeux de main-d'œuvre et d'immigration

Juin 2019



QUÉBEC  
INTERNATIONAL  
Développement économique

Québec



VILLE DE  
QUÉBEC  
*l'accent  
d'Amérique*

# Table des matières

Préface	3
---------	---

Contexte	4
----------	---

Les pratiques de gestion	8
--------------------------	---

## Actions

<b>Action 1</b> : Améliorer la fiscalité pour les travailleurs expérimentés	9
---	---

<b>Action 2</b> : Déployer une campagne de sensibilisation sur l'apport social, culturel et économique des immigrants	10
---	----

<b>Action 3</b> : Mettre en œuvre un projet pilote pour la Capitale-Nationale, visant les travailleurs étrangers temporaires et l'immigration permanente	11
--	----

<b>Action 4</b> : Augmenter l'accompagnement des entreprises	12
--	----

<b>Action 5</b> : Coordonner l'offre des services de proximité aux personnes immigrantes à Québec	13
---	----

<b>Action 6</b> : Simplifier le processus de reconnaissance des diplômes et des acquis ainsi que l'accessibilité aux ordres professionnels	14
--	----

Conclusion	16
------------	----

Tableau de suivi des actions	18
------------------------------	----

# Préface

Le 28 février 2019 se tenait le tout premier Rendez-vous annuel des gens d'affaires (RVAGA) rassemblant plus de 300 personnes, une journée pendant laquelle les participants ont identifié des actions visant à pallier l'enjeu de la main-d'oeuvre et de l'immigration autour des trois thèmes suivants : la disponibilité et la rétention de la main-d'oeuvre, l'accueil global des immigrants et les pratiques de gestion.

Rappelons que la création de ce Rendez-vous annuel est une recommandation du [rapport](#)<sup>1</sup> déposé en mars 2018 par le Groupe de travail sur l'environnement économique des entreprises à Québec, présidé par M. Jean St-Gelais, président et chef de la direction, La Capitale assurance et services financiers. Un comité permanent de gens d'affaires (Le comité permanent de gens d'affaires est composé des personnes suivantes : Mme Olga Farman (Norton Rose Fulbright), M. Jean St-Gelais (La Capitale assurance et services financiers), Mme Marie-Claude Houle (EBC), M. Pierre Moreau (Groupe Restos Plaisirs), M. Jacques Tanguay (Groupe Océan), M. Alain Jacques Simard (Teraxion.) est depuis chargé d'accompagner la Ville dans la planification de ce Rendez-vous annuel.

La thématique choisie pour ce premier Rendez-vous annuel était les enjeux de main-d'oeuvre et d'immigration. Organisé par la Ville, le RVAGA 2019 était coprésidé par Mme Olga Farman, associée directrice du bureau de Québec du cabinet Norton Rose Fulbright et M. Jean St-Gelais, président et chef de la direction, La Capitale assurance et services financiers.

En amont du RVAGA, la Ville de Québec a lancé des invitations à une série d'intervenants de la région afin d'identifier les pistes de solution et d'établir les bases de la programmation en lien avec le thème. Les acteurs suivants ont été rencontrés : Centre multiethnique de Québec, Centre R.I.R.E. 2000, Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, Chambre de commerce et d'industrie de Québec, Conseil du patronat du Québec, Conseil québécois des entreprises adaptées, Desjardins, Ernst & Young, Jeune chambre de commerce de Québec, Mallette, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Office du tourisme de Québec, Option-Travail, Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, Parrot Select, Pôle d'enseignement supérieur, Québec International, Services Québec et Université Laval.

Ce plan d'action est ainsi le résultat d'une réflexion concertée impliquant la Ville de Québec, la communauté d'affaires et les divers organismes publics ou privés qui ont été rencontrés et ont agi à titre de partenaires aviseurs.

<sup>1</sup> [www.ville.quebec.qc.ca/publications/docs\\_ville/rapport-environnement-economique-entreprises.pdf](http://www.ville.quebec.qc.ca/publications/docs_ville/rapport-environnement-economique-entreprises.pdf)

# Contexte

La démonstration de l'enjeu de rareté de la main-d'œuvre n'est plus à faire. Des articles de presse sont publiés à ce sujet sur une base quasi quotidienne, et ce, dans plusieurs domaines d'activité allant de la restauration aux technologies de l'information en passant par le secteur manufacturier. Les employeurs, quant à eux, en conviennent, le recrutement et la rétention des employés sont au cœur de leurs préoccupations<sup>2</sup>.

Bien que le constat<sup>3</sup> n'est plus à faire, voici une courte description des deux principaux facteurs à la base des tensions observées sur le marché du travail de la région de Québec; son succès économique et le vieillissement de sa population.

## Québec, un succès économique...

Tous les indicateurs économiques de la région sont favorables, et ce, depuis plus de dix ans. Le nombre d'emplois a augmenté en moyenne de 1,4 % annuellement au cours des dix dernières années et ce sont près de 54 000 emplois qui ont été créés. Le taux d'emploi a atteint un sommet en 2018 et il est plus élevé que celui observé à Montréal ou dans l'ensemble du Québec. En contrepartie, le taux de chômage est à son plus bas (3,8 %), atteignant un niveau de plein emploi.

Derrière ce succès économique se cache toutefois un des facteurs à la base de la tension sur le marché du travail. La croissance du nombre d'emplois surpasse depuis quatre ans celle de la population active. Bien que la croissance économique que connaît Québec depuis plus d'une décennie soit une source d'inspiration et de réjouissance, l'évolution des composantes démographiques est source de préoccupations pour la croissance future et le maintien de l'attractivité de Québec.

## ... dans un contexte de vieillissement de la population

La population de la région de Québec a crû à un rythme moyen de 0,9 % par année depuis 2008. Toutefois, lorsque l'on décortique cette croissance, on s'aperçoit que la force de travail, soit les personnes âgées de 15 à 64 ans, a crû de seulement 0,1 % annuellement alors que le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus a augmenté de 4,2 % par année. La situation ne s'est pas améliorée de 2012 à 2017, alors que la force de travail a diminué de 0,3 % annuellement.

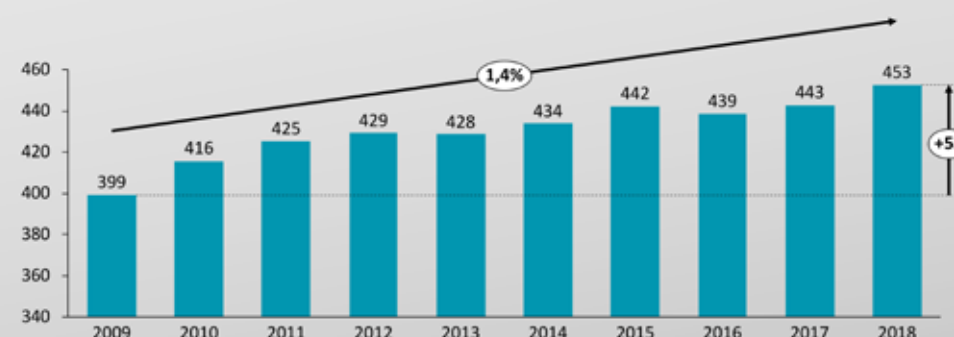
<sup>2</sup> Selon un sondage réalisé par Léger auprès des gens d'affaires pour le compte de la Ville, le recrutement et la gestion de la main-d'œuvre arrivent en tête de liste des préoccupations des entrepreneurs et gestionnaires de la région de Québec. À lui seul, cet enjeu est identifié comme particulièrement sensible dans 50 % des entreprises sondées. C'est plus que l'augmentation des ventes (30 %) ou de la rentabilité (27 %) respectivement au second et troisième rang. En tout, ce sont 87 % des entreprises sondées qui ont un enjeu important de recrutement, de rétention de la main-d'œuvre, ou les deux.

<sup>3</sup> Comprendre les tensions du marché de l'emploi de Québec et sa région, AVISEO CONSEIL, février 2019.

## Une décennie de croissance

Nombre d'emplois

RMR de Québec, en milliers; 2009 à 2018

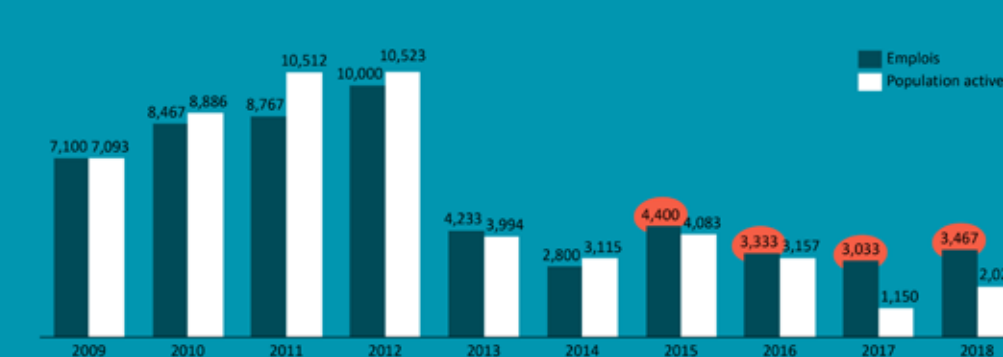


Source : Statistique Canada, Analyse Aviseo Conseil

## Quand l'emploi croît plus vite que la population active

Croissance annuelle de l'emploi et de la population active

RMR de Québec, moyenne mobile trois ans, 2009-2018 ; en nombre de personnes



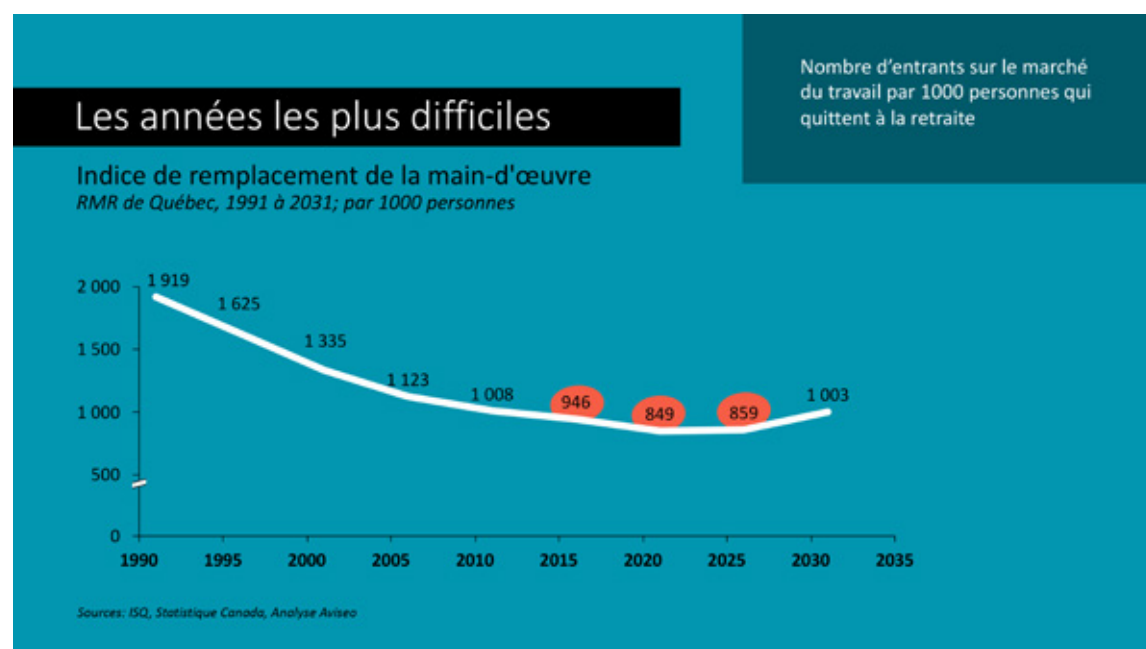
Source : Statistique Canada, Analyse Aviseo Conseil

En conséquence, le taux de remplacement, qui indique le nombre d'entrants sur le marché du travail par 1 000 personnes qui quittent leur emploi pour la retraite, affiche un déséquilibre négatif depuis 2012. En effet, le nombre de personnes entrantes sur le marché du travail est inférieur au nombre de personnes quittant leur emploi pour la retraite, ce qui a pour conséquence de limiter la croissance économique et de faire augmenter le nombre de postes vacants dans la région. Les perspectives démographiques nous indiquent que le taux de remplacement demeurera sous la barre de 1 000 pour plusieurs années. La tension sur le marché du travail devrait ainsi perdurer pour plus d'une dizaine d'années.

Face à cet enjeu de taille qui a des répercussions majeures pour bon nombre d'entreprises de la région et conséquemment sur l'économie de Québec, la Ville a décidé de rassembler les forces vives de la région afin de trouver des solutions face à l'enjeu de la main-d'œuvre, dont l'immigration et la fiscalité.

Les principaux défis auxquels font face les entreprises en termes de main-d'œuvre et d'immigration sont nombreux. Voici les principaux défis qui ont été exposés par les participants lors du RVAGA 2019 tenu le 28 février 2019, et qui ont servi à élaborer ce plan d'action :

- la lourdeur bureaucratique des processus d'immigration (délai, coût, documentation, durée des permis de travail, adéquation avec les besoins sur le marché du travail, etc.);
- la fiscalité dissuasive pour les travailleurs expérimentés;
- la reconnaissance des acquis et des diplômes pour les travailleurs étrangers;
- l'intégration des nouveaux arrivants et de leur famille;
- la difficulté à dédier un employé aux ressources humaines dans les PME;
- le besoin d'une plus grande ouverture de la communauté d'accueil face à l'immigration;
- la coordination de l'offre de services aux immigrants et aux entreprises.



## Les pratiques de gestion

Dans le contexte de rareté de main-d'œuvre, nécessité fait loi, les pratiques de gestion font partie intégrante des facteurs de succès des entreprises. Celles qui se démarquent à ce chapitre ou qui s'y attardent améliorent leur résilience face à l'enjeu de main-d'œuvre. À l'inverse, celles qui y portent peu ou pas d'attention doivent se résigner à en subir les contrecoups. Il n'y a toutefois pas de recettes miracles, les pratiques doivent être adaptées à la réalité de chaque entreprise et de chaque milieu de travail afin qu'elles soient efficaces et qu'elles aient un réel impact.

Il s'avère parfois difficile, voire impossible pour les petites entreprises, de dédier un employé aux ressources humaines. Considérant que près des deux tiers des entreprises de la région comptent moins de 20 employés<sup>4</sup>, l'implantation de saines pratiques de gestion ou l'amélioration des pratiques existantes représentent un des principaux leviers de la région pour faire face à l'enjeu de la main-d'œuvre. Pour ces entreprises, divers programmes ou services-conseils sont offerts par le gouvernement. Notons plus spécifiquement la mesure « Concertation pour l'emploi » qui, par son volet « Soutien à la gestion des ressources humaines<sup>5</sup> », offre aux employeurs une aide leur permettant de recourir à des services d'expertise externe pour traiter de problèmes reliés aux ressources humaines et à leur gestion<sup>6</sup>. Notons également qu'une « boîte à outils<sup>7</sup> », regroupant l'offre de services en matière de main-d'œuvre et d'immigration pour les entreprises, a également été développée par la Ville de Québec en marge du RVAGA.

Plusieurs bonnes pratiques ont été mentionnées lors du RVAGA, que ce soit par les conférenciers ou les participants lors des ateliers. De façon non exhaustive, en voici quelques exemples : être proactif dans le recrutement, offrir le parrainage ou du mentorat (senior/junior) aux nouveaux employés, capitaliser sur la rétention en sachant répondre aux différentes attentes des clientèles internes, mettre l'accent sur les compétences requises à travers le processus de sélection, mettre en place une politique sur la diversité et l'inclusion, innover dans le mode et l'organisation du travail (indicateurs, processus, partage d'un poste à temps plein à deux travailleurs à temps partiel, etc.).

Aux fins du suivi du présent plan d'action, nous encourageons les regroupements de gens d'affaires, notamment la Chambre de commerce et d'industrie de Québec, à collaborer avec leurs membres afin d'inciter les employeurs de la région à implanter des pratiques de gestion exemplaires, et ce, peu importe la taille des entreprises.

<sup>4</sup> Comprendre les tensions du marché de l'emploi de Québec et sa région, AVISEO CONSEIL, février 2019.

<sup>5</sup> [www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/entreprises/gerer-vos-ressources-humaines/soutien-en-gestion-des-ressources-humaines/](http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/entreprises/gerer-vos-ressources-humaines/soutien-en-gestion-des-ressources-humaines/)

<sup>6</sup> Ce volet vise à soutenir les PME dans l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines. L'aide accordée peut être sous différentes formes (conseil, technique ou financière).

<sup>7</sup> [www.ville.quebec.qc.ca/gens\\_affaires/creer-et-developper-une-entreprise/exporter-et-attirer-de-la-main-d-oeuvre/boite-outils.aspx](http://www.ville.quebec.qc.ca/gens_affaires/creer-et-developper-une-entreprise/exporter-et-attirer-de-la-main-d-oeuvre/boite-outils.aspx)

## Actions

Forts des résultats obtenus dans le cadre du RVAGA, la Ville et les gens d'affaires<sup>8</sup> déposent conjointement ce plan d'action. À la fois pragmatique et concis, il met à l'avant-plan les actions considérées les plus porteuses pour la région, afin de soutenir la croissance économique, de maintenir l'attractivité de Québec à court terme ainsi que la compétitivité des entreprises. Le temps est venu de passer de la parole aux actes dans un esprit de collaboration, de concertation et d'ouverture.



### AMÉLIORER LA FISCALITÉ POUR LES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS

La comparaison des taux d'emplois des personnes âgées de 60 ans et plus tend à révéler que ce bassin de personnes offre un potentiel intéressant pour les entreprises à la recherche de main-d'œuvre, et ce, comme une solution applicable à court terme. Notons d'ailleurs qu'à titre comparatif, le Québec est en déficit face à l'Ontario sur le taux d'emplois des travailleurs expérimentés. À titre d'exemple, si le taux d'emploi des 65 ans et plus, qui était de 11,2 % dans la RMR de Québec en 2018, atteignait l'équivalent du taux observé en Ontario à la même période soit 13,7 %, ce sont 3 600 travailleurs de plus qui pourraient combler une partie des postes vacants dans la région à court terme. Il appert toutefois que la fiscalité est un frein pour ces personnes, particulièrement pour celles à faible revenu.

Prenons l'exemple présenté lors du RVAGA d'une personne de 65 ans et plus vivant seule, et qui est bénéficiaire de la pension de la sécurité de la vieillesse (PSV), du régime des rentes du Québec (RRQ) pour une somme de 5 000 \$ et du supplément de revenu garanti (SRG). Pour cette personne, le premier 5 000 \$ de revenu est peu affecté par les différentes mesures fiscales en place. C'est plutôt le passage d'un revenu de travail de 5 000 \$ à 10 000 \$ qui s'avère particulièrement coûteux. En effet, pour une variation du revenu de travail de 5 000 \$, cette personne aura à la fin de l'année une variation du revenu disponible de 1 567 \$ après avoir appliqué l'impôt fédéral, les cotisations sociales, la perte du supplément de revenu garanti et le crédit pour travailleur d'expérience. En d'autres mots, elle conserve uniquement 30 % de son revenu de travail, une dissuasion trop importante au retour ou au maintien sur le marché du travail pour ces personnes.

<sup>8</sup> Le comité permanent de gens d'affaires chargé d'accompagner la Ville est composé des personnes suivantes : Mme Olga Farman (Norton Rose Fulbright), M. Jean St-Gelais (La Capitale assurance et services financiers), Mme Marie-Claude Houle (EBC), M. Pierre Moreau (Groupe Restos Plaisirs), M. Jacques Tanguay (Groupe Océan), M. Alain Jacques Simard (Teraxion).

Afin de remédier à cette situation et d'inciter les personnes expérimentées à demeurer ou revenir sur le marché du travail, la Ville de Québec appuie la proposition faite par M. Luc Godbout dans le cadre des consultations prébudgétaires provinciales en 2019<sup>9</sup> à l'effet de bonifier la prime aux travailleurs d'expérience. Cette proposition aurait pour effet de faire passer le montant maximal de revenu admissible à la prime aux travailleurs d'expérience de 11 000 \$ à 18 000 \$, ce qui représenterait jusqu'à 2 700 \$ d'économie pour un travailleur de 65 ans et plus comparativement à 1 650 \$ actuellement. Dans l'exemple présenté ci-dessus, cela ferait passer le revenu de travail disponible de 1 567 \$ à 2 572 \$, soit une majoration de 51 % du revenu de travail.

Soulignons que depuis le RVAGA, le gouvernement du Canada et celui du Québec ont présenté des mesures dans leur budget respectif afin d'inciter les personnes expérimentées à demeurer ou revenir sur le marché du travail. Notons que la mesure du gouvernement du Canada sera applicable uniquement à partir de l'année d'imposition 2020 et que celle du gouvernement du Québec vise uniquement les personnes de 60 à 64 ans. Considérant que les travailleurs expérimentés constituent un bassin pouvant aider l'économie de Québec à très court terme contrairement aux travailleurs étrangers, nous croyons qu'il faut poursuivre l'amélioration de la fiscalité pour cette clientèle et encourager les gouvernements à en faire davantage rapidement.

## 2 DÉPLOYER UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION SUR L'APPORT SOCIAL, CULTUREL ET ÉCONOMIQUE DES IMMIGRANTS

Dans le contexte de rareté de main-d'œuvre, plus de 80 % des entreprises sondées conviennent que l'immigration fait partie de la solution à leur besoin de recrutement<sup>10</sup>. De fait, l'apport de la population immigrante au marché du travail québécois est appelé à devenir de plus en plus important, car celle-ci est majoritairement composée de personnes en âge de travailler. Au cours des 11 dernières années, la croissance de la population active immigrante est plus rapide que celle des personnes nées au Canada. Toutefois, dans certains milieux, il existe encore des réticences à accueillir des immigrants au sein des entreprises.

Pour faciliter l'intégration sociale et économique des personnes immigrantes, la Ville de Québec propose de mettre en œuvre une campagne de sensibilisation auprès de la population et des entreprises. Cette campagne mettra sur la reconnaissance des personnes immigrantes. Le but est de faire reconnaître les contributions sociale, culturelle et économique des immigrants, qu'ils soient réfugiés ou travailleurs qualifiés. Avec la participation de partenaires de tous les secteurs, cette campagne de sensibilisation contribuera à faire de Québec une ville encore plus accueillante et inclusive où chaque citoyen a sa place.

<sup>9</sup> Godbout, L. (2019), *Améliorer la fiscalité et la transparence des finances publiques, c'est possible*. Mémoire présenté au ministère des Finances du Québec dans le cadre des consultations prébudgétaires 2019. 18 pages.

<sup>10</sup> Selon un sondage réalisé par Léger auprès des gens d'affaires pour le compte de la Ville de Québec.

## 3 METTRE EN ŒUVRE UN PROJET PILOTE POUR LA CAPITALE-NATIONALE, VISANT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES ET L'IMMIGRATION PERMANENTE

La ville de Québec possède les principaux facteurs de réussite pour l'intégration des immigrants : l'accès à différentes occasions professionnelles, la présence de services d'intégration de proximité, l'accès à la formation, une taille humaine et une langue prépondérante favorisant l'apprentissage. Ces facteurs de succès ne peuvent toutefois pas être mis à profit sans un processus d'immigration fluide et efficace en symbiose avec les besoins observés sur le marché du travail.

En effet, les intervenants concernés et les gens d'affaires ont été unanimes, la lourdeur administrative, les délais de traitement ainsi que l'arrimage entre les besoins et les programmes sont des irritants nécessitant des ajustements à court terme. Pour ce faire, nous proposons donc aux gouvernements du Canada et du Québec la mise en œuvre d'un projet pilote, appliquant de nouvelles règles, visant les travailleurs étrangers temporaires et la résidence permanente, dont les objectifs seraient :

- Réduire les délais de traitement des processus d'immigration;
- Mieux arrimer avec les besoins des entreprises;
- Simplifier et améliorer la fluidité des processus.

Les grandes lignes du projet sont les suivantes :

- Avoir des entreprises accréditées sur la base de :
  - Siège social dans la Capitale-Nationale;
  - Bilan de ses besoins en matière de main-d'œuvre pour l'année;
  - Avantages/impacts pour le marché du travail canadien;
  - Plan d'intégration des nouvelles ressources pour une période d'un an.
- Avoir une exemption d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) pour tous les postes déposés dans le cadre du projet pilote;
- Des offres d'emplois validées (dans la région de la Capitale-Nationale);
- Un traitement prioritaire;
- Proposer l'embauche de travailleurs par un regroupement d'employeurs.

## Pour les travailleurs étrangers temporaires

- L'employeur doit faire les démarches nécessaires afin de trouver son candidat;
- Le projet est basé sur un élargissement de la liste des professions à traitement simplifié et qui seraient admissibles dans le cadre du projet pilote (ex. : préposés aux bénéficiaires, postes à bas salaire ou peu spécialisés);
- Les permis de travail devront être d'une durée minimale de deux ans, et ce, même pour les postes à bas salaire, afin de permettre à tous les travailleurs de bifurquer vers la résidence permanente en utilisant le programme expérience québécoise (PEQ);
- Un délai de traitement garanti en moins de 8 semaines.

## Pour la résidence permanente

- Suivre les processus du système de déclaration d'intérêt mis en place par le MIDI;
- Délivrance du Certificat de sélection du Québec (CSQ) dans un délai prioritaire — délai de traitement de 2 à 3 semaines;
- Le candidat dépose sa demande de résidence permanente et il envoie le tout à IRCC avec une copie du CSQ et tout autre document requis;
- Un délai de traitement garanti en moins de 6 mois.

# 4 AUGMENTER L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

Le professionnalisme des entreprises de la région lors d'activités de recrutement à l'international est souligné et reconnu. Depuis 2008, c'est plus de 3 300 travailleurs (8 300 avec les familles) qui ont accepté une offre d'emploi d'un employeur de la région de Québec. Selon les données du recensement, 94 % de ces travailleurs sont demeurés sur notre territoire après 5 ans. Chaque entreprise bénéficie d'un encadrement d'un minimum de 10 heures afin qu'elle comprenne davantage les rouages et les pratiques du recrutement et de la mobilité internationale.

L'expertise (légal, fiscale, relocalisation, marketing multiculturel RH, dotation dans un contexte multiculturel, etc.) s'est développée tranquillement depuis 10 ans dans la région, mais il a fallu développer des programmes de formation et d'accompagnement en mobilité internationale. Ceci fonctionne bien, mais ne suffit plus pour répondre à la demande croissante des entreprises. Il faut augmenter l'offre d'accompagnement notamment pour développer des expertises sectorielles. Les secteurs des TI, de la restauration-hôtellerie-tourisme, manufacturiers et le secteur de la santé (public et privé) sont actuellement les plus sensibles.

Des stratégies spécifiques pourront alors être développées en fonction des différents secteurs. Ainsi, nous pourrions efficacement :

- Rendre accessible un outil de gestion de candidature sur une plateforme en ligne;
- Donner accès en tout temps à une banque de candidatures avec ciblage sur mesure;
- Déployer des missions sectorielles sur mesure pour des regroupements de 3-4 entreprises avec ciblage de candidats dans notre banque et à l'international sur un territoire cible;
- Établir des passerelles à l'international permettant de saisir les occasions sur certains territoires ciblés et donnant un accès rapide à des bassins de travailleurs potentiels;
- Faire connaître les programmes de soutien aux entreprises de la région qui ont développé des passerelles ou qui recrutent de façon autonome à l'étranger.

Il faut également assurer un soutien à la planification de l'intégration des personnes immigrantes par les entreprises. Les employeurs ont indiqué manquer de temps et de ressources pour planifier un plan d'intégration. Dans ce contexte, la Ville de Québec :

- Facilitera la liaison entre les entreprises et les organismes qui offrent des services aux personnes immigrantes par l'intégration de représentants du milieu des affaires au sein du réseau de coordination des services en immigration, dont elle assure le leadership;
- Analysera l'offre d'accompagnement actuelle et veillera à ce qu'elle soit davantage accessible;
- Augmentera la collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et Services Québec dans le continuum des services d'accompagnement offerts.

De plus, la Ville collaborera avec des partenaires comme la Chaire de recherche sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi (CRIDE), qui a pour mission d'accompagner les entreprises dans les régions du Québec à atteindre leurs objectifs d'attraction et d'intégration de la main-d'œuvre.

## 5 COORDONNER L'OFFRE DES SERVICES DE PROXIMITÉ AUX PERSONNES IMMIGRANTES À QUÉBEC

Québec allie tous les atouts d'un grand centre urbain aux avantages d'un milieu de vie à échelle humaine. La taille de notre région nous permet d'offrir un continuum de services pour l'ensemble des immigrants, mais l'offre de services est complexe et il peut être difficile de s'y retrouver. Le véritable enjeu est donc de pouvoir diriger l'individu rapidement vers les bons services en fonction de ses besoins. Le regroupement de l'offre de services et la réduction du travail en vase clos sont ainsi souhaitables.

À cet effet, la Ville de Québec assure le leadership du réseau de coordination des services en immigration qui regroupe déjà les différents services de proximité (touchant notamment le logement, la sécurité, l'éducation, la santé, le travail et le transport) et qui permet une connaissance pointue de l'écosystème régional. Ce travail collectif contribue à la réduction des obstacles à l'intégration des personnes immigrantes et assure une complémentarité des services offerts. Le réseau est également une structure efficace pour référer les personnes immigrantes vers les bons services. Toutefois, les services de soutien individuel offerts par les organismes communautaires ne suffisent pas si le milieu de travail ne s'implique pas et n'est pas en mesure de planifier un plan d'intégration des personnes immigrantes. Il est donc essentiel de pouvoir soutenir les entreprises dans le processus d'immigration.

Pour assurer le référencement, il faut être en mesure de joindre les personnes immigrantes dès leur arrivée, et ce, peu importe leur statut d'immigration. Le défi est de taille puisque les parcours d'intégration sont tous différents.

D'abord, il faut que la Ville de Québec :

- Convienne d'une entente avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion en conformité avec l'entente entre la Ville et le gouvernement du Québec découlant de la Loi sur la capitale nationale;
- Développe des canaux de communication formels et variés visant à informer les personnes immigrantes sur les services offerts;
- Soit mandatée pour assurer la coordination des services offerts aux personnes immigrantes sur son territoire et mettre en place un processus fonctionnel de référencement;
- Dirige les personnes immigrantes vers les ressources et les plateformes utiles pour accéder à l'information.

Lorsque les canaux de communication seront mis en place, le référencement vers les bons services sera facilité. Pour en arriver à une intégration harmonieuse et réussie de la population immigrante, tous les secteurs et les forces vives de la collectivité de Québec doivent travailler de concert et de façon articulée.

## 6 SIMPLIFIER LE PROCESSUS DE RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ET DES ACQUIS AINSI QUE L'ACCESSIBILITÉ AUX ORDRES PROFESSIONNELS

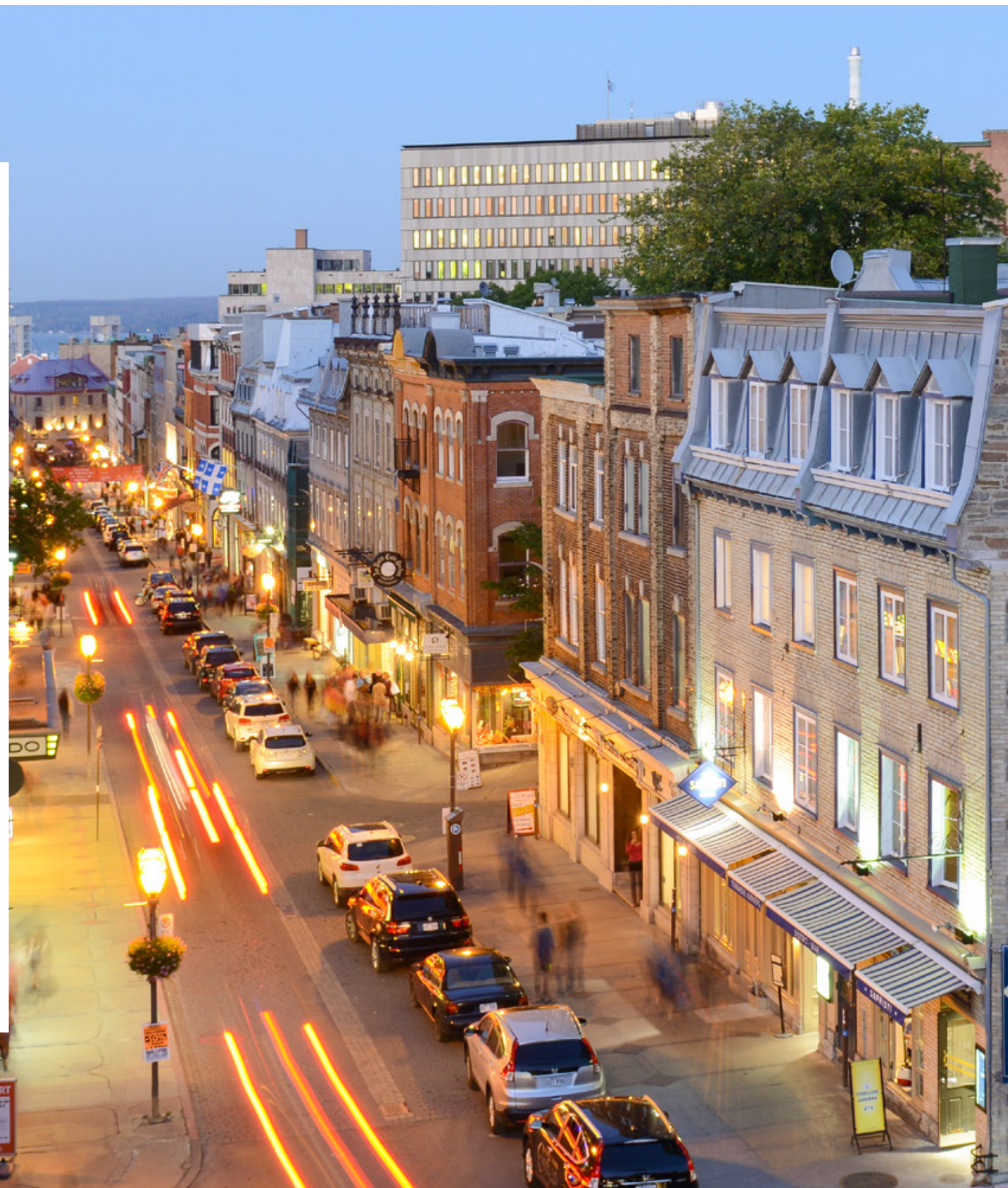
La reconnaissance des diplômes et des acquis des immigrants ainsi que l'accessibilité aux ordres professionnels dans le cadre de professions réglementées est un enjeu important. Bien que cette responsabilité ne relève pas des pouvoirs de la Ville, des représentations seront faites conjointement par les élus responsables et les gens d'affaires afin de conscientiser les décideurs à l'urgence de la situation. Les institutions d'enseignement seront sollicitées pour mettre en place un processus fluide, complémentaire et concerté pour la reconnaissance des diplômes et des compétences afin de faciliter les démarches pour l'immigrant ou l'entreprise qui désire l'embaucher.

Une campagne de sensibilisation auprès des ordres professionnels sera également prévue afin qu'ils puissent améliorer la fluidité des processus d'accès et qu'il soit possible de l'amorcer en amont, soit avant l'arrivée du professionnel au Québec depuis son pays d'origine.

La Ville de Québec se servira des données économiques disponibles en ce qui a trait aux besoins actuels et aux tendances futures du marché du travail afin de prioriser ses interventions auprès des institutions d'enseignement et des ordres professionnels.

## Conclusion

Le temps est venu de passer de la parole aux actes dans un esprit de collaboration, de concertation et d'ouverture. Tous les paliers de gouvernements doivent travailler ensemble afin de concrétiser le présent plan d'action. Le constat n'est plus à faire, il faut agir devant l'urgence de la situation, car il en va de la pérennité de la croissance économique de Québec et du maintien de son attractivité.



## Tableau de suivi des actions

Le tableau suivant résume les actions présentées dans ce document et identifie les principaux intervenants responsables de leur réalisation. La Ville de Québec s'engage à réaliser les actions sous sa responsabilité dans les 12 mois suivant le dépôt officiel du présent plan d'action.

Action	Responsables	Collaborateurs
1. Améliorer la fiscalité pour les travailleurs expérimentés	Gouvernement du Québec Gouvernement du Canada	Ville de Québec
2. Mettre en œuvre une campagne de sensibilisation sur l'apport social, culturel et économique des immigrants	Ville de Québec	
3. Mettre en œuvre un projet pilote pour la Capitale-Nationale, visant les travailleurs étrangers temporaires et l'immigration permanente	Québec International	Ville de Québec Gouvernement du Québec Organismes œuvrant en immigration et employabilité Regroupements d'entreprises et de gens d'affaires
4. Augmenter l'accompagnement des entreprises	Ville de Québec	Québec International
5. Coordonner l'offre des services de proximité aux personnes immigrantes à Québec	Ville de Québec	Gouvernement du Québec Organismes œuvrant en immigration et employabilité
6. Simplifier le processus de reconnaissance des diplômes et des acquis ainsi que l'accessibilité aux ordres professionnels	Institutions d'enseignement Ordres professionnels	Ville de Québec