



MÉMOIRE

LA RÉGION DE QUÉBEC, UN PÔLE ATTRACTIF EN IMMIGRATION

PRÉSENTÉ À

COMMISSION DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS
DANS LE CADRE DE LA RÉFORME SUR LES PROGRAMMES
D'IMMIGRATION PERMANENTE ET LA CONSULTATION PUBLIQUE
SUR LA PLANIFICATION PLURIANNUELLE DE L'IMMIGRATION
AU QUÉBEC POUR LA PÉRIODE 2024-2027

PAR

QUÉBEC INTERNATIONAL

QUÉBEC

25 JUILLET 2023

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

En cohérence à la *Réforme des programmes d'immigration permanente* et la consultation publique portant sur la *Planification pluriannuelle de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027* et l'appel de mémoires visant prioritairement à moderniser le système d'immigration pour mieux sélectionner, intégrer et franciser les personnes immigrantes, Québec International répond à l'appel de la Commission des relations avec les citoyens en proposant des recommandations mûrement réfléchies, offrant des réponses réalistes aux enjeux et aux défis ciblés.

Présentation

M. Carl Viel, président-directeur général, Québec International

Mme Marie-Josée Chouinard, vice-présidente - Talents internationaux et investissements étrangers

Mme Elisa Suhett Rinco, directrice - Mobilité internationale

Équipe de recherche et de rédaction

Mme Marie-Josée Chouinard, vice-présidente - Talents internationaux et investissements étrangers

Mme Elisa Suhett Rinco, directrice - Mobilité internationale

Mme Sylvie Fortin, directrice - Relations publiques et communications corporatives

M. Abdoul Echraf, économiste

Révision de contenu

Mme Sonia Corriveau, vice-présidente exécutive

Mme Marie-Pier Richard, directrice principale - Affaires publiques et corporatives

Mise en page et révision linguistique

Mme France Dubuc, agente - Communication et Marketing

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS	4
RÉGIONS DE LA CAPITALE-NATIONALE ET DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES.....	10
À PROPOS DE QUÉBEC INTERNATIONAL	11
1. MISE EN CONTEXTE	13
2. SERVICE EN ATTRACTION ET RÉTENTION DE TALENTS	18
2.1 Description du service.....	18
2.2 Activités et résultats	18
3. FAIRE DE LA RÉGION DE QUÉBEC, UN PÔLE ATTRACTIF EN IMMIGRATION.....	20
3.1 Reconnaître la zone économique métropolitaine de Québec comme un important pôle d'attraction des immigrants.....	20
3.2 Augmenter le seuil d'immigration et favoriser l'établissement en région.....	21
3.3 Accroître l'attractivité des régions.....	23
3.4 Accélérer l'établissement durable des travailleurs temporaires en région.....	25
3.5 Assurer une intégration réussie pour les conjoints et les familles afin de favoriser la rétention.....	26
3.6 Favoriser l'attraction des étudiants internationaux en lien avec les besoins de main-d'œuvre et assurer leur rétention en région.....	29
3.7 Développer l'offre de service de proximité et d'accompagnement dédié aux entrepreneurs internationaux.....	30
3.8 Adapter l'offre d'accompagnement aux employeurs à leur réalité.....	32
3.9 Clarifier le système pour les utilisateurs	35
3.10 Favoriser la concertation et la consolidation des efforts des gouvernements	37
3.11 S'inspirer de bonnes pratiques dans les autres provinces canadiennes	38
CONCLUSION	39
ACRONYMES	40
ANNEXES.....	41

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

Québec International formule et présente les recommandations suivantes à la Commission des relations avec les citoyens dans le cadre de la *Réforme des programmes d'immigration permanente* et de la consultation sur la *Planification pluriannuelle de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027*. Chacune des recommandations ci-dessous sont mises en contexte dans le présent mémoire.

3.1 Reconnaître la zone économique métropolitaine de Québec comme un important pôle d'attraction des immigrants

Recommandation n° 1

Québec International recommande au gouvernement du Québec de reconnaître la zone économique métropolitaine de Québec comme étant le deuxième pôle en importance au Québec en matière d'immigration, et ce, en s'assurant que les parts de l'immigration admise dans les régions administratives de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches soient minimalement en corrélation avec leur poids démographique respectif.

Recommandation n° 2

Québec International recommande au gouvernement du Québec de favoriser l'établissement de 15 % des personnes immigrantes sélectionnées dans la région de Québec. Par conséquent, Québec International est d'avis que le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration doit planifier les programmes d'immigration, les critères d'invitation et les services d'intégration en lien avec les besoins des régions du Québec.

3.2 Augmenter le seuil d'immigration et favoriser l'établissement en région

Recommandation n° 3

Québec International est favorable au scénario préconisant que le seuil d'immigration permanente soit augmenté à 60 000 par année et recommande au gouvernement du Québec que cette progression du nombre d'immigrants puisse être attribuée à 100 % à l'ensemble des autres régions du Québec hors de la région métropolitaine de Montréal, et ce, en considérant l'année 2022 comme année de référence.

Recommandation n° 4

Québec International recommande au gouvernement du Québec, et ce, pour atteindre son objectif visant la régionalisation des personnes immigrantes au Québec, de favoriser l'utilisation des nombreux leviers à la disposition du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration dans le cadre du nouveau *Programme de sélection des travailleurs qualifiés* en prenant en compte les propositions mentionnées ci-haut :

- Attribuer des points supplémentaires dans le système de classement aux personnes résidant en région afin d'augmenter leurs probabilités de faire partie des rondes d'invitation.
- Créer des rondes d'invitation spécifiques pour les personnes en statut d'immigration temporaire et déjà établies en région.
- Assurer une approbation plus rapide des offres d'emploi validées en région pour les candidats qui sont encore à l'étranger.
- Maintenir dans le futur le nombre de personnes réfugiées sélectionnées et établies en région.

3.3 Accroître l'attractivité des régions

Recommandation n° 5

Québec International recommande au gouvernement du Québec de prendre en considération que pour arriver à sélectionner des milliers de personnes supplémentaires déjà établies en région, il faudra accroître le nombre de travailleurs temporaires et d'étudiants étrangers qui choisissent les régions plutôt que la région métropolitaine de Montréal, et ce, dès l'étranger. Pour y arriver, il est recommandé de :

- Soutenir des campagnes de notoriété et favoriser des activités de promotion régionale.
- Bien informer les membres du personnel dans les directions des services immigration à l'étranger (DSI) des atouts régionaux.
- Accroître le nombre d'initiatives de recrutement international pour les employeurs des régions, en cohérence avec les besoins de main-d'œuvre identifiés en région et non seulement ceux identifiés dans le cadre de l'Opération main-d'œuvre.
- Mieux communiquer les critères d'invitation en faveur de l'établissement en région dans le cadre du *Programme de sélection des travailleurs qualifiés* (PSTQ).

3.4 Accélérer l'établissement durable des travailleurs temporaires en région

Recommandation n° 6

Québec International recommande au gouvernement du Québec de ramener le *Programme de l'expérience québécoise* pour les travailleurs étrangers temporaires à une exigence de douze mois travaillés, comme lors de sa première mouture.

Recommandation n° 7

Québec International recommande au gouvernement du Québec que les travailleurs temporaires établis en région et admissibles au *Programme de l'expérience québécoise* puissent bénéficier d'un traitement en continu hors des seuils de 60 000 proposés.

3.5 Assurer une intégration réussie pour les conjoints et les familles afin de favoriser la rétention

Recommandation n° 8

Québec International recommande au gouvernement du Québec de contribuer à la pérennisation des efforts d'attraction des travailleurs en provenance de l'international en portant une attention particulière aux conjoints et conjointes qui doivent prioriser l'apprentissage du français et se lancer dans la recherche d'un emploi. L'intégration socioprofessionnelle des conjoints et conjointes est un facteur clé pour la rétention des personnes immigrantes en région.

Recommandation n° 9

Québec International recommande au gouvernement du Québec de prendre en compte les pistes d'amélioration suggérées à la section 3.5 quant à l'intégration professionnelle, la francisation, l'intégration sociale ainsi que les suggestions visant l'accès au logement et aux services de garde afin de favoriser l'intégration et la rétention des personnes immigrantes en région.

3.6 Favoriser l'attraction des étudiants internationaux en lien avec les besoins de main-d'œuvre et assurer leur rétention en région

Recommandation n° 10

Québec International recommande au gouvernement du Québec de considérer davantage les besoins de main-d'œuvre des entreprises dans les métiers rattachés à la formation professionnelle en favorisant la valorisation de cette dernière dans les stratégies gouvernementales visant l'attraction d'étudiants internationaux.

Recommandation n° 11

Québec International recommande également au gouvernement du Québec de favoriser des initiatives de corecrutement international entre des établissements d'enseignement et des employeurs afin de garantir aux entreprises ayant des postes à pourvoir l'accès à de futurs travailleurs formés au Québec.

3.7 Développer l'offre de services de proximité et d'accompagnement dédiée aux entrepreneurs internationaux

Recommandation n° 12

Québec International recommande au gouvernement du Québec d'appuyer des stratégies de prospection à l'international pour favoriser l'attraction d'entrepreneurs immigrants dans les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches.

Recommandation n° 13

Québec International recommande au gouvernement du Québec d'octroyer un financement adéquat aux organisations offrant un accompagnement de proximité auprès de potentiels entrepreneurs immigrants, et ce, en cohérence avec la réforme des programmes dédiés à l'entrepreneuriat immigrant et des changements annoncés pour les volets entreprise innovante, démarrage d'entreprise ou repreneuriat.

Recommandation n° 14

Québec International recommande au gouvernement du Québec de considérer l'importance d'avoir des incubateurs et accélérateurs certifiés, reconnus et mobilisés pour accueillir et accompagner les entrepreneurs immigrants. De plus, Québec International est d'avis que le gouvernement du Québec doit s'assurer que ces incubateurs et accélérateurs soient en mesure d'adapter leur offre de service à la réalité des entrepreneurs internationaux.

3.8 Adapter l'offre d'accompagnement aux employeurs à leur réalité**Recommandation n° 15**

Québec International recommande au gouvernement du Québec de prioriser l'accompagnement des employeurs dans leurs démarches de recrutement international en misant sur l'allégement maximal des contraintes administratives, tout en assurant une vigilance pour éviter des abus.

Recommandation n° 16

Québec International recommande au gouvernement du Québec d'appuyer la création d'un « mode de service réservé » pour les entreprises, et ce, en partenariat avec des organismes désignés.

Recommandation n° 17

Québec International recommande au gouvernement du Québec d'appuyer et de soutenir l'accompagnement des petites entreprises de 50 employés et moins qui souvent n'ont pas de service ou de responsable en ressources humaines à l'interne afin de les aider dans leur dépôt de dossiers d'immigration en leur donnant accès à moindre coût à des experts juridiques spécialisés. À ce titre, des partenaires non gouvernementaux régionaux pourraient être mandatés pour cet appui de proximité.

Recommandation n° 18

Québec International recommande au gouvernement du Québec d'autoriser les employeurs québécois à présenter une demande d'étude d'impact sur le marché du travail sans le nom du travailleur déjà identifié afin de permettre aux entreprises d'être plus agiles dans leur processus de recrutement à l'international comme cela est possible dans le reste du Canada.

Recommandation n° 19

Québec International recommande au gouvernement du Québec de poursuivre l'arrimage avec le gouvernement fédéral visant à faciliter le passage rapide vers la résidence permanente des travailleurs étrangers temporaires. Ainsi, cela permettrait aux entreprises d'éviter des renouvellements de permis de travail à répétition pour un même travailleur, ainsi que les frais, les délais et les inquiétudes qui en découlent.

Recommandation n° 20

Québec International recommande au gouvernement du Québec de s'appuyer sur les organisations de développement économique à l'échelle régionale et locale pour accompagner les entreprises dans leurs démarches de recrutement de travailleurs internationaux. Ces organisations représentent des partenaires de choix pour le gouvernement du Québec afin de déployer une offre de service-conseil de proximité et de mettre en place des programmes de *coaching* et des formations avec des experts en mobilité internationale.

3.9 Clarifier le système pour les utilisateurs**Recommandation n° 21**

Québec International recommande au gouvernement du Québec d'inviter le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration à améliorer le partage d'information auprès des candidats à l'immigration permanente, en publiant clairement les critères des rondes d'invitations sur Arrima. De plus, il est suggéré de publier et d'assurer la mise à jour en continu des délais de traitement concernant les demandes de sélection temporaire et permanente sur le site web du ministère.

Recommandation n° 22

Québec International recommande au gouvernement du Québec d'inviter le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration à mettre en place un outil de visualisation des demandes permettant aux utilisateurs du portail Arrima de suivre l'état du traitement de leur demande. Par ailleurs, le gouvernement du Québec aurait intérêt à promouvoir et à informer davantage les candidats quant à l'autonomie du Québec dans la sélection des immigrants permanents.

3.10 Favoriser la concertation et la consolidation des efforts des gouvernements**Recommandation n° 23**

Québec International recommande au gouvernement du Québec de miser sur la création d'un comité conjoint pour mieux arrimer les procédures administratives dans le cadre des programmes d'immigration temporaire entre les deux paliers gouvernementaux (Québec et Canada), et ce, en mettant en place un comité aviseur conjoint réunissant des employeurs et des partenaires non gouvernementaux afin d'être à l'écoute de propositions d'amélioration continue.

Recommandation n° 24

Québec International recommande au gouvernement du Québec de multiplier les accords internationaux tels que des arrangements de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles pour des professions et des métiers réglementés en forte demande au Québec.

3.11 S'inspirer de bonnes pratiques dans les autres provinces canadiennes

Recommandation n° 25

Québec International recommande au gouvernement du Québec d'envisager la mise en place d'un programme-pilote d'immigration permanente accéléré comparable au modèle préexistant « Canada-Atlantique », et ce, tout spécialement pour la région de Québec.

RÉGIONS DE LA CAPITALE-NATIONALE ET DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

Région administrative 03



Région administrative 12



À PROPOS DE QUÉBEC INTERNATIONAL

Québec International (QI), à titre d'agence de développement économique régionale, participe activement au développement économique de la grande région de Québec et à son rayonnement international. Partenaire de premier plan des acteurs du développement économique régional, QI facilite et accompagne la croissance des entreprises et accélère leur réussite au Québec, au Canada et à l'international, le tout dans une perspective de développement durable.

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. D'ailleurs, QI a le mandat d'attirer des travailleurs qualifiés, des étudiants internationaux et des entrepreneurs étrangers dans la région. Les principaux mandats de l'agence sont, notamment :

- Attirer des travailleurs qualifiés et des étudiants internationaux ;
- Attirer les investissements étrangers et des entrepreneurs internationaux;
- 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 ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), le déploiement de l'offre de service de QI, en matière d'attraction de travailleurs et d'étudiants internationaux, s'adresse aux entreprises, aux organisations et aux établissements d'enseignement des régions administratives de la Capitale-Nationale (CN) et de la Chaudière-Appalaches (CA). Cet accompagnement est d'autant plus pertinent dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, alors que le taux de chômage dans la grande région de Québec demeure très faible et que la concurrence pour les talents est féroce.

NOTRE SAVOIR-FAIRE

Depuis 2008, le service en attraction et en rétention de talents n'a cessé de croître, développant au passage un savoir-faire et une expertise fort enviable. À ce titre, les retombées économiques relatives à ce service chez QI ont presque doublé en 2022, pour s'établir à 307,3 M\$ comparativement à 156 M\$ l'année précédente. Basé sur le PIB par emploi dans la RMR de Québec, l'apport des travailleurs recrutés à l'international est évalué à 248,8 M\$, celui des nouveaux arrivants embauchés à 21,8 M\$ et celui des étudiants internationaux à 36,5 M\$.

Au cours de la dernière année, l'Agence a mené 11 missions de recrutement à travers le monde. Ces initiatives ont permis de recruter plus de 4 000 personnes, soit 2 975 travailleurs qualifiés et 1 085 étudiants internationaux. En ajoutant les conjoints et les familles, le nombre de nouveaux arrivants accueillis dans la région s'élève à 7 900 personnes. Ces personnes arrivent avec un statut d'immigration temporaire au Québec grâce à un permis de travail ou un permis d'étude. Une large proportion

souhaite s'établir de façon permanente et c'est particulièrement le cas pour les travailleurs qui sont embauchés par les entreprises lors de mission, car ces dernières souhaitent recruter dans une perspective à long terme, un aspect validé dès l'entrevue de sélection.

Par ailleurs, à l'automne 2022, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) et le MIFI, décernaient le prix Maurice-Pollack sur la gestion de la diversité ethnoculturelle à QI dans le « Volet petites et moyennes entreprises (moins de 250 employés) ». Également, l'Agence s'est illustrée dans la catégorie « Saine gouvernance » lors de la remise des prix et reconnaissance Fidéides 2022, organisé par la Chambre de commerce et d'industrie de Québec.

1. MISE EN CONTEXTE

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre que connaît actuellement le Québec, et particulièrement les régions, l'Agence est plus que consciente du rôle essentiel que joue l'apport des personnes issues de l'immigration sur le territoire. Bien que des signes d'amélioration du marché du travail au Canada et au Québec ont été observés dans les récents rapports sur les postes vacants et le taux d'emploi, dans la RMR de Québec, la situation demeure plus critique qu'ailleurs dans la province et au pays. La hausse de l'inflation tout comme le recrutement et le maintien en poste d'une main-d'œuvre qualifiée demeurent un défi pour les entreprises de la région.

1.1 Marché de l'emploi

En juin dernier, le taux de chômage de la RMR de Québec a atteint 3,1 %. Malgré une deuxième hausse consécutive depuis novembre 2022, la région détient l'un des plus bas taux de chômage parmi les 47 principales RMR canadiennes. La rareté de main-d'œuvre demeure donc un enjeu très actuel pour la région.

En plus du maintien du taux de chômage à un niveau historiquement bas, les données du mois de juin 2023 confirment que la diminution des taux d'activité et d'emploi amorcée au mois de mai se poursuit. Ainsi, dans la région, le taux d'activité a baissé de 0,2 % et celui d'emploi de 0,5 % pour se fixer respectivement à 66,1 % et 64,1 %. Ces taux sont restés presque inchangés pour l'ensemble du Québec et le Canada.

Portrait de l'emploi dans les principales régions canadiennes								
	Emplois ('000)				Taux de chômage (%)		Taux d'emploi (%)	
	Juin 2023	Mai 2023	Variation (nombre)	Variation (%)	Juin 2023	Mai 2023	Juin 2023	Mai 2023
Québec	448,0	451,6	-3,6	-0,8%	3,1	2,6	64,1	64,6
Toronto	3 694,5	3 675,8	18,7	0,5%	6,1	5,9	63,8	63,7
Montréal	2 436,0	2 428,8	7,2	0,3%	4,4	4,4	65,3	65,2
Vancouver	1 569,6	1 568,2	1,4	0,1%	5,4	5,1	64,4	64,6
Calgary	911,9	901,1	10,8	1,2%	6,3	6,3	67,8	67,3
Edmonton	850,5	850,5	0,0	0,0%	6,1	6,0	66,5	66,8
Ottawa	828,2	819,6	8,6	1,0%	4,3	4,2	65,5	65,0
Winnipeg	470,2	471,7	-1,5	-0,3%	4,9	4,9	64,4	64,8
Le Québec	4 503,3	4 502,0	1,3	0,0%	4,2	4,1	62,2	62,3

Source : Nouvelle économique 7 juillet 2023, Québec International

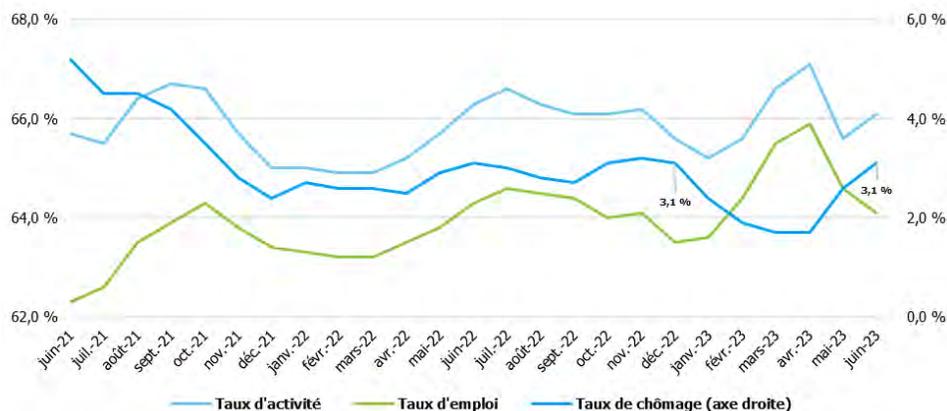
1.2 Postes vacants

Au premier trimestre de 2023, il y avait **22 005** postes vacants dans la région de la CN et **9 490** en CA. Pour la même période, le taux de postes vacants s'était établi à 6 % pour la CN et 4,3 % pour la CA, comparativement à 4,9 % pour l'ensemble du Québec et 4,4 % pour le Canada. Si l'on se rapporte au premier trimestre de 2022, on peut constater, en termes de points de pourcentage, une diminution de 1,3 dans la CN et de 1,8 en CA. Il s'agit d'une première baisse enregistrée dans la région pour ce taux depuis 2016.

Cependant, malgré cette légère baisse, les deux régions administratives affichent un taux de postes vacants plus important que les moyennes québécoises et canadiennes en raison de la vigueur du marché du travail qui demeure bien présente. D'ailleurs, les dernières données indiquent également que le nombre d'employés salariés a continué à progresser, soit une hausse de 4 % dans la CN et de 17 % en CA. C'est donc une augmentation de 11 865 employés salariés pour la CN et 30 590 pour la CA. De plus, selon la moyenne, le salaire horaire offert pour les postes vacants était de 24,30 \$ dans la CN et de 23,30 \$ en CA. Au Québec, le taux offert est de 24,65 \$ et de 25,30 \$ au Canada.

Avec ces dernières données de l'*Enquête sur les postes vacants et les salaires* (EPVS), de Statistique Canada montre tout le dynamisme du marché du travail dans la grande région de Québec. Cependant, même si le nombre de postes vacants a commencé à baisser dans les deux régions (CN et CA), la demande totale de main-d'œuvre continue à augmenter. Le nombre d'emplois que les entreprises cherchent à pourvoir dans les deux régions a plus que triplé (+214 %) entre 2017 et 2022. Parmi les principales régions canadiennes, la RMR de Québec est la seule dont le marché du travail compte plus de départs à la retraite que de nouveaux travailleurs (88 jeunes pour 100 retraités en 2022). C'est également le cas en 2022 dans la Capitale-Nationale (85 pour 100 retraités) et en Chaudière-Appalaches (67 pour 100 retraités).

Évolution des taux d'activité, d'emploi et de chômage dans la RMR de Québec



Source : statistique Canada. Tableau 14-10-0380-01

1.3 Bilan démographique

Le bilan démographique réalisé par l'équipe des études économiques de QI montre sur plusieurs aspects que la RMR de Québec a fait meilleure figure en 2022 en comparaison à 2021. Le taux d'accroissement de la population a presque triplé, atteignant 14,5 pour mille en 2022 alors qu'il était de 5 pour mille en 2021. La RMR a aussi doublé les chiffres aussi bien pour les migrants internationaux reçus que pour les résidents non permanents.

Également, en 2022, la RMR a mieux tiré son épingle du jeu quant à la migration intraprovinciale avec un solde qui a quadruplé (+2 400) comparativement à 2021 (+538). Cette performance remarquable s'explique, entre autres, par le fait que la RMR a cessé les contre-performances auprès des 25 à 64 ans auprès desquelles elle avait un solde négatif. En 2021, les gains importants réalisés chez les jeunes de 15 à 24 ans (+1 223) avaient été annihilés par les pertes chez les 24 à 64 ans (-1 180). Malgré l'absence de gains significatifs auprès de cette catégorie (+30) en 2022, la RMR ne subit pas de pertes. De plus, Québec est la seule RMR au cours de la dernière année à avoir réalisé des gains dans ses échanges migratoires avec chacune des RMR de la province.

Principaux éléments du bilan démographique de la RMR de Québec de 2022 par rapport à 2021

		2022	2021
Taux d'accroissement de la population	Triplé	14,5 pour mille (12 200 personnes)	5,5 pour mille (4 600 personnes)
Taux d'accroissement naturel	Stable	1 236 personnes	1 177 personnes
Solde migratoire intraprovincial	Quadruplé	2 400 personnes	538 personnes
Nombre d'immigrants internationaux	Double	5 473 personnes	2 256 personnes
Nombre de résidents non permanents	Triplé	2 790 personnes	968 personnes
Solde migratoire auprès des 25 à 64 ans	S'est redressé	30 personnes de plus	-1 180 pertes

Source : Bilan et perspectives 2022-2023 – Démographie, Québec International

Des données qui se confirment également dans l'édition 2023 du *Bilan démographique* publiée le 23 mai 2023 par l'Institut de la statistique du Québec. Ainsi, la région de la CN a accueilli un nombre record de nouveaux arrivants en 2022, affichant même le deuxième taux net de migration internationale le plus élevé au Québec après celui de Montréal.

En chiffres absolus, la CN a accueilli 5 377 immigrants en 2022, comparativement à 2 340 en 2021. Cela représente une hausse de 129,7 %. On constate la même tendance sur la Rive-Sud de Québec, puisque la région de la CA a accueilli plus de 1 200 immigrants en 2022. C'est pratiquement trois fois plus qu'en 2021 (466). Toutefois, entre 2015 et 2021, l'île de Montréal a accueilli plus du trois quarts (75,3 %) des immigrants admis au Québec, soit l'équivalent de trois fois son poids démographique (24 %). Les régions de la CN et de la CA ont reçu des parts de l'immigration admise au Québec inférieures à leur poids démographique entre 2015 et 2021.

Selon Statistique Canada, en janvier 2023, on comptait près de 346 000 résidents non permanents déjà établis au Québec. Parmi eux, le nombre de travailleurs étrangers temporaires (TET) a plus que doublé depuis 2016, passant de 47 065 à 108 410. Les entreprises de la région se tournent de plus en plus vers l'immigration temporaire pour combler leurs besoins de main-d'œuvre. Selon les données du MIFI, entre 2018 et 2022, environ 40 % des résidences permanentes au Québec ont été accordées à des immigrants qui détenaient un permis temporaire. Il s'agit d'un phénomène qui s'amplifie et que QI observe encore davantage dans la région de Québec.

Au cours de la dernière année, 13 des 17 régions du Québec ont atteint leur taux net de migration internationale le plus élevé depuis au moins 2021. La Capitale-Nationale a affiché un taux de 9,8 pour 1000, dépassant pour une rare fois la région de Laval (8,1), habituée de trôner au deuxième rang à l'échelle de la province, derrière Montréal (24,3). Cette performance illustre une tendance claire vers la régionalisation de l'immigration au Québec et s'explique en partie par les activités de recrutement de talents à l'étranger dans un contexte de rareté de main-d'œuvre. Depuis quinze ans, les initiatives en recrutement à l'étranger de QI en collaboration avec les partenaires ont contribué à l'accueil de plus de 28 000 nouveaux arrivants dans la grande région de Québec (incluant les travailleurs, les étudiants et leurs familles).

Cependant, malgré ces résultats positifs, le vieillissement de la population de la RMR persiste. Parmi les RMR canadiennes comparables, Québec demeure en 2022, celle qui, d'un côté, avait la plus faible proportion de population en âge de travailler (15 à 64 ans), et de l'autre, la plus forte proportion de population âgée de 65 ans et plus. Cette situation conjuguée à un marché du travail fortement créateur d'emplois accentue plus que jamais le besoin de main-d'œuvre. À ce propos, la RMR continue à améliorer son bilan migratoire intraprovincial, ainsi que son attractivité auprès des immigrants internationaux et des résidents non permanents, mais le fossé à combler reste encore important.

Bien que l'on constate une amélioration de la régionalisation, les efforts devront être poursuivis afin que la RMR de Québec et les régions administratives de la CN et de la CA bénéficient, à leur juste part, du levier économique de l'immigration. Un enjeu prioritaire qui guidera QI dans son action relative au développement économique de la région et à sa prospérité. Pour faire face à cet enjeu, l'Agence de développement économique favorise une approche misant sur la consolidation des forces du milieu, la concertation et la collaboration entre les différents acteurs économiques, politiques et sociaux.

1.4 Zone économique métropolitaine de Québec

Lancée le 9 mars 2023, la zone économique métropolitaine (ZEM) de Québec regroupe les principaux acteurs économiques des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches dans le but de se donner une vision stratégique rassembleuse basée sur les grands enjeux économiques et les besoins du milieu. Une première phase de consultation effectuée auprès des gens d'affaires a permis de cibler sept axes thématiques prioritaires, dont celui de la main-d'œuvre. Ces axes seront approfondis dans les prochains mois, notamment dans le cadre d'ateliers de travail, mobilisant à nouveau le milieu des affaires et les principaux acteurs économiques. Ces travaux mèneront au dépôt d'une vision de stratégie régionale et de plans d'action pour chacune des thématiques, et ce d'ici la fin de l'année 2023.

2. SERVICE EN ATTRACTION ET RÉTENTION DE TALENTS

2.1 Description du service

Comme mentionné précédemment, l'enjeu de la rareté de main-d'œuvre est une préoccupation qui persiste dans la région depuis fort longtemps. Au cours des quinze dernières années, cet enjeu est l'un des plus importants défis auquel font face les entreprises de la région. C'est pourquoi QI a rapidement développé son expertise en mobilité internationale. Les efforts de l'Agence visent principalement à attirer et retenir des travailleurs qualifiés et des étudiants francophones en provenance de l'étranger. Au fil des années, le mandat en attraction et rétention de talents est devenu l'un des plus importants de l'organisation.

L'équipe de professionnels en attraction et en rétention de travailleurs et d'étudiants internationaux contribue au développement des entreprises en les appuyant dans leurs démarches de recrutement à l'international. Ainsi, l'Agence déploie une offre de service permettant aux entreprises de se positionner sur la scène internationale et de rencontrer de nombreux talents. Ces actions peuvent prendre différentes formes :

- Activités de perfectionnement;
- Programmes d'accompagnement;
- Missions à l'étranger;
- Événements de maillage avec des nouveaux arrivants.

2.2 Activités et résultats

Au Québec, l'organisation a été un précurseur ayant à son actif, depuis 2008, plus de 90 missions de recrutement de travailleurs et d'étudiants internationaux en provenance de l'Europe, de l'Afrique et de l'Amérique latine. Actuellement, l'Agence peut s'enorgueillir d'avoir développé de solides réseaux tout en renforçant et en consolidant des relations sur des territoires comme la France, la Belgique, le Brésil, la Colombie, le Mexique, la Tunisie, le Maroc, le Sénégal, la Côte D'Ivoire, etc.

Au cours de l'année 2022, l'équipe d'attraction et rétention de talents a réalisé 295 activités. À l'instar des 11 missions, s'ajoutent 109 activités dédiées aux nouveaux arrivants, 26 activités de maillage avec des employeurs, 72 webinaires auprès de candidats potentiels et 77 formations pour les entreprises et établissements d'enseignement. De plus, 1 682 interventions ont été réalisées, dont 1 399 interventions de première ligne et 283 consultations en immigration auprès d'employeurs, de travailleurs, de nouveaux arrivants et d'étudiants internationaux.

L'équipe alimente également en contenu le site Québec en tête, un portail d'information spécialement destiné aux personnes ayant un projet d'établissement dans la ville de Québec ou ses environs ainsi qu'aux personnes étrangères installées ici. Il a pour objectif d'orienter et d'informer les candidats potentiels dans leurs démarches d'installation et d'intégration socioprofessionnelle. Le site Québec en tête présente de nombreux sujets, notamment :

- Activités de recrutement ouvertes à l'international pour venir travailler au Québec;
- Occasions d'étudier dans les établissements d'enseignement de la grande région de Québec;
- Conseils pour réussir un projet d'immigration;
- Sujets pertinents pour les personnes nouvellement arrivées ici (activités de réseautage, occasions d'emploi, conseils pour l'intégration, etc.).

Parmi les travailleurs recrutés en 2022 : 38,2 % sont reliés au secteur des TI et du jeu vidéo. Également, 16 % proviennent du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme; 11,5 % du domaine de la transformation agroalimentaire; 10,2 % de celui de la santé et 8 % viennent du secteur de l'ingénierie et des métiers techniques. De plus, 4,6 % des travailleurs sont dans des secteurs des transports, maritime et mécanique; et 4,4 % du secteur de la construction et des matériaux transformés. La majorité de ces travailleurs sont donc actifs dans des secteurs identifiés comme prioritaires par le gouvernement du Québec identifié lors du lancement de l'Opération main-d'œuvre. Cela dit, une certaine proportion d'entre eux sont également présents dans d'autres secteurs névralgiques de l'économie régionale.

En 2022, l'équipe en attraction et rétention de talents aura consacré autour de 5 106 heures d'accompagnement personnalisé ou d'interventions auprès de 854 entreprises et établissements d'enseignement. Ainsi, plus de 4 860 personnes ont participé aux différentes activités mises en place par l'équipe.

3. FAIRE DE LA RÉGION DE QUÉBEC, UN PÔLE ATTRACTIF EN IMMIGRATION

3.1 Reconnaître la zone économique métropolitaine de Québec comme un important pôle d'attraction des immigrants

Depuis de nombreuses années, le gouvernement du Québec montre une volonté d'augmenter le nombre de personnes immigrantes hors de la région métropolitaine de Montréal, bien qu'aucun objectif quantifiable et spécifique par région ne soit précisé jusqu'à maintenant. Bien qu'il soit constaté une progression positive sur le plan de l'attraction d'immigrants en région, le manque à gagner reste notable et son impact cumulatif est significatif. Considérant le dynamisme économique favorable, la diversité des emplois, la population vieillissante, l'environnement propice à l'intégration des nouveaux arrivants, la RMR de Québec progresse rapidement et son développement est en constante évolution, devenant sous peu le deuxième pôle en importance du point de vue de l'immigration.

Ainsi, il est souhaitable de reconnaître dès aujourd'hui les efforts en attraction d'immigrants afin de faire de la ZEM de Québec le deuxième pôle en importance au Québec en matière d'immigration. Pour ce faire, QI suggère que 15 % des personnes immigrantes sélectionnées pour le gouvernement du Québec puissent s'établir dans la RMR de Québec. De plus, le MIFI devra planifier ses programmes d'immigration, ses critères d'invitation et ses services d'intégration en conséquence.

Recommandation n° 1

Québec International recommande au gouvernement du Québec de reconnaître la zone économique métropolitaine de Québec comme étant le deuxième pôle en importance au Québec en matière d'immigration, et ce, en s'assurant que les parts de l'immigration admise dans les régions administratives de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches soient minimalement en corrélation avec leur poids démographique respectif.

Recommandation n° 2

Québec International recommande au gouvernement du Québec de favoriser l'établissement de 15 % des personnes immigrantes sélectionnées dans la région de Québec. Par conséquent, Québec International est d'avis que le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration doit planifier les programmes d'immigration, les critères d'invitation et les services d'intégration en lien avec les besoins des régions du Québec.

3.2 Augmenter le seuil d'immigration et favoriser l'établissement en région

L'Agence est favorable au scénario préconisant que le seuil d'immigration permanente soit augmenté à 60 000 par année. D'ailleurs, il serait profitable et bénéfique pour tout le Québec que cette progression du nombre d'immigrants au Québec puisse être attribuée à 100 % à l'ensemble des autres régions du Québec hors de la région métropolitaine de Montréal, et ce, en considérant l'année 2022 comme année de référence.

Ainsi, dès cette année, l'ensemble de la croissance de l'immigration permanente serait formé de personnes immigrantes déjà établies avec un statut temporaire hors de la région métropolitaine de Montréal. De nombreux leviers sont à la portée du MIFI pour atteindre cette cible dans le cadre du nouveau programme proposé, soit le *Programme de sélection des travailleurs qualifiés* (PSTQ).

À cet effet, vous trouverez ci-dessous quelques propositions pouvant contribuer à l'atteinte des résultats :

- Donner des points supplémentaires dans le système de classement pour les personnes résidant en région pour augmenter leurs probabilités de faire partie des rondes d'invitation. Ces points permettraient aux travailleurs temporaires et aux étudiants internationaux installés en région d'accéder plus facilement à la résidence permanente, sans pour autant diminuer les exigences des programmes du MIFI. On peut penser qu'un cercle vertueux pour la régionalisation serait ainsi mis en place, facilitant le recrutement de travailleurs temporaires et d'étudiants internationaux en région, lesquels passeraient ensuite en plus grand nombre à la résidence permanente.
- Créer des rondes d'invitation spécifiques pour les personnes en statut d'immigration temporaire déjà établies en région. Le MIFI pourrait établir un ratio proportionnel à chacune des régions pour la sélection des personnes à inviter, dans la mesure où le bassin de candidatures permet d'inviter des personnes qui détiennent le niveau de maîtrise du français requis et qui répondent aux autres critères de sélection.
- Pour les candidats qui sont encore à l'international, assurer une approbation plus rapide des offres d'emploi validées en région, dont les délais de traitement se situent entre 3 et 4 mois en ce moment. Le processus aurait avantage à être simplifié afin d'encourager encore plus d'entreprises à l'utiliser. Par exemple, nous proposons d'arrimer le processus d'offre d'emploi validée en région dans le cadre du PSTQ avec celui du *Programme travailleur étranger temporaire* (PTET) pour que l'employeur ne remplisse pas des formulaires distincts.
- Malgré la forte croissance du nombre de demandeurs d'asile qui seront reconnus comme réfugiés au cours des prochaines années, s'assurer que le nombre de personnes réfugiées sélectionnées maintienne au minimum la proportion de personnes réfugiées établies en région, notamment en évitant une réduction du nombre de réfugiés pris en charge par l'État, lesquels sont principalement établis à l'extérieur de la région de Montréal.

De telles orientations contribueraient bien sûr substantiellement au développement économique de la CN, de la CA et des autres régions du Québec. Par ailleurs, on ressent actuellement une acceptabilité sociale à l'échelle des régions au regard de l'objectif d'axer la progression du nombre d'immigrants à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

Recommandation n° 3

Québec International est favorable au scénario préconisant que le seuil d'immigration permanente soit augmenté à 60 000 par année et recommande au gouvernement du Québec que cette progression du nombre d'immigrants puisse être attribuée à 100 % à l'ensemble des autres régions du Québec hors de la région métropolitaine de Montréal, et ce, en considérant l'année 2022 comme année de référence.

Recommandation n° 4

Québec International recommande au gouvernement du Québec, et ce, pour atteindre son objectif visant la régionalisation des personnes immigrantes au Québec, de favoriser l'utilisation des nombreux leviers à la disposition du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration dans le cadre du nouveau *Programme de sélection des travailleurs qualifiés* en prenant en compte les propositions mentionnées ci-haut :

- Attribuer des points supplémentaires dans le système de classement aux personnes résidant en région afin d'augmenter leurs probabilités de faire partie des rondes d'invitation.
- Créer des rondes d'invitation spécifiques pour les personnes en statut d'immigration temporaire et déjà établies en région.
- Assurer une approbation plus rapide des offres d'emploi validées en région pour les candidats qui sont encore à l'étranger.
- Maintenir dans le futur le nombre de personnes réfugiées sélectionnées et établies en région.

3.3 Accroître l'attractivité des régions

La logique est simple : en augmentant la sélection de personnes déjà établies en région sous statut temporaire, une bonne proportion de celles-ci demeureront en région une fois le certificat de sélection du Québec (CSQ) obtenu. Cependant, pour arriver à sélectionner des milliers de personnes supplémentaires déjà établies en région, il faudra accroître le nombre de travailleurs temporaires et d'étudiants étrangers qui choisissent les régions plutôt que la région métropolitaine de Montréal, et ce, dès l'étranger.

Pour y arriver, des actions concrètes pourraient être mises en place, à titre d'exemple :

- Soutenir des campagnes de notoriété et favoriser des activités de promotion et de recrutement à l'international, particulièrement pour la région de Québec, pour contribuer à en faire un deuxième pôle d'immigration au Québec.
- S'assurer que les membres du personnel dans les directions des services d'immigration à l'étranger (DSI) présents à Bogota, Dakar, Los Angeles, Mexico, Paris, Rabat et Sao Paulo connaissent bien les régions du Québec et puissent les promouvoir adéquatement. Des séjours exploratoires et des sessions d'information à distance pourraient être planifiées et plus particulièrement pour le personnel recruté localement. Il est vital de bien informer et de promouvoir les régions du Québec auprès des intervenants à l'étranger afin d'éviter la mésinformation et les préjugés.
- Accroître le nombre d'initiatives de recrutement international pour les employeurs des régions, en cohérence avec les besoins de main-d'œuvre identifiés en région. Certains secteurs de force sont propres aux régions tels que les secteurs manufacturier, maritime, minier, forestier, etc. Au cours des deux dernières années, les efforts du gouvernement du Québec ont principalement été orientés dans le cadre de l'Opération main-d'œuvre qui visait à s'attaquer à la rareté de main-d'œuvre dans certains domaines prioritaires grâce à un ensemble de mesures ciblées, notamment en santé, en éducation, dans les services de garde, les technologies de l'information, le génie et la construction. Indirectement, la priorité accordée à ces secteurs n'a pas toujours avantagé la sélection de personnes établies ou favorisé les personnes qui se destinent en région.
- S'assurer que les rondes d'invitation spécifiques aux régions soient connues des intervenants en immigration, des partenaires socio-économiques et des DSI, afin que les candidats à l'immigration temporaire aient conscience que la possibilité de passer à l'immigration permanente sera bien meilleure s'ils choisissent d'accepter une offre d'emploi d'une entreprise de région. À qualité d'offre d'emploi égale, les entreprises de région ont actuellement un désavantage de perception face à l'entreprise de Montréal; cette information bien diffusée permettra de contrer ce désavantage comparatif.
- Mieux communiquer les critères d'invitation en faveur de l'établissement en région dans le cadre du PSTQ pour permettre aux personnes immigrantes de savoir l'avantage de choisir les régions.

Recommandation n° 5

Québec International recommande au gouvernement du Québec que pour arriver à sélectionner des milliers de personnes supplémentaires déjà établies en région, il faudra accroître le nombre de travailleurs temporaires et d'étudiants étrangers qui choisissent les régions plutôt que la région métropolitaine de Montréal, et ce, dès l'étranger. Pour y arriver, il est recommandé de :

- Soutenir des campagnes de notoriété et favoriser des activités de promotion régionale.
- Bien informer les membres du personnel dans les directions des services immigration à l'étranger (DSI) des atouts régionaux.
- Accroître le nombre d'initiatives de recrutement international pour les employeurs des régions, en cohérence avec les besoins de main-d'œuvre identifiés en région et non seulement ceux identifiés dans le cadre de l'Opération main-d'œuvre.
- Mieux communiquer les critères d'invitation en faveur de l'établissement en région dans le cadre du *Programme de sélection des travailleurs qualifiés* (PSTQ).

3.4 Accélérer l'établissement durable des travailleurs temporaires en région

Le *Programme de l'expérience québécoise* (PEQ) pour les travailleurs étrangers temporaires devrait faire un retour à une exigence de douze mois travaillés, comme lors de sa première mouture. Il est primordial que ce programme puisse demeurer compétitif à l'échelle canadienne et s'arrimer aux nouvelles normes en vigueur de la catégorie de l'expérience canadienne du programme fédéral « Entrée express » disponible dans le reste du Canada. À cet effet, l'exigence de travail du programme fédéral est la suivante : avoir acquis au moins un an d'expérience de travail qualifié au Canada au cours des trois dernières années avant de présenter une demande.

L'exigence actuelle de deux ans d'expérience de travail implique souvent que l'entreprise procède une deuxième fois à une série de démarches administratives relativement lourdes, pour renouveler le permis de travail du travailleur. Celui-ci doit aussi faire une nouvelle demande de *Certificat d'acceptation du Québec* (CAQ), en plus de sa demande de CSQ dans le cadre du PEQ. En plus de rendre le PEQ concurrentiel avec les programmes fédéraux, de ramener l'expérience exigée à un an diminuerait donc significativement la lourdeur du processus pour l'entreprise, le travailleur et le MIFI.

De plus, considérant que l'entièreté des critères fixés par le gouvernement du Québec pour favoriser une pleine intégration des personnes immigrantes au marché du travail tout en renforçant l'importance du français comme langue commune au Québec sont remplis, il serait souhaitable que les travailleurs temporaires établis en région et admissibles au programme de l'expérience québécoise puissent bénéficier d'un traitement en continu hors des seuils de 60 000 proposés. Un bref rappel des critères d'admissibilité au PEQ travailleur nous rappelle qu'aucun critère n'y favorise les régions, comme c'est d'ailleurs le cas dans l'ensemble des programmes et critères d'invitation actuels du MIFI. Voici les critères :

- Avoir une connaissance du français oral qui équivaut au niveau 7.
- La conjointe ou conjoint de fait, épouse ou époux qui accompagne le requérant doit avoir une connaissance du français oral qui équivaut au niveau 4.
- Occuper un emploi correspondant à une profession de niveau 0,1,2 ou 3 de la FEER.

Recommandation n° 6

Québec International recommande au gouvernement du Québec de ramener le *Programme de l'expérience québécoise* pour les travailleurs étrangers temporaires à une exigence de douze mois travaillés, comme lors de sa première mouture.

Recommandation n° 7

Québec International recommande au gouvernement du Québec que les travailleurs temporaires établis en région et admissibles au *Programme de l'expérience québécoise* puissent bénéficier d'un traitement en continu hors des seuils de 60 000 proposés.

3.5 Assurer une intégration réussie pour les conjoints et les familles afin de favoriser la rétention

Pour plusieurs nouveaux arrivants, l'établissement au Québec est un projet de famille. L'immigration et toutes les transitions vécues par les personnes immigrantes les obligent à reconfigurer leurs relations familiales et sociales. Aussi, certaines situations peuvent rendre difficile l'adaptation des membres de la famille. Afin de pérenniser les efforts d'attraction des travailleurs provenant de l'international, une attention particulière doit être accordée aux conjoints et conjointes qui doivent prioriser l'apprentissage du français, pour ceux qui ne maîtrisent pas encore la langue, et se lancer dans la recherche d'un emploi. L'intégration socioprofessionnelle des membres de la famille est un facteur clé pour la rétention des personnes immigrantes en région. À ce propos, voici quelques pistes d'amélioration à envisager relativement à l'intégration professionnelle, la francisation, l'intégration sociale, le logement et les services de garde éducatifs à l'enfance.

3.5.1 Intégration professionnelle

- Poursuivre les efforts pour mieux faire connaître les démarches de reconnaissance des diplômes et des compétences aux conjoints et conjointes des travailleurs et des étudiants internationaux dès l'étranger pour accélérer leur intégration professionnelle à leur arrivée, notamment en ce qui a trait à l'*Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec* délivrée par le MIFI, l'accompagnement offert pour les démarches auprès des autorités de réglementation ainsi que les allocations de 500 \$ par semaine offertes pour suivre des formations d'appoints nécessaires à la pratique d'une profession réglementée. Il est important que les conjoints et conjointes comprennent bien qu'ils n'auront généralement pas à renoncer à leur profession et que celle-ci pourra être pratiquée, à court ou moyen terme, en utilisant les ressources offertes.
- Bien que la majorité des autorités de réglementation permettent de déposer une demande d'admission dès l'étranger, ce n'est toujours pas possible pour les métiers de la construction. De plus, le processus de *Reconnaissance des acquis et des compétences* (RAC) offert par le réseau de l'éducation n'est pas non plus admissible, ni de l'étranger ni aux travailleurs étrangers temporaires qui sont sur le territoire. Il faudrait s'assurer de rendre la RAC possible, car cet accès dès l'arrivée permettrait aux personnes immigrantes d'exercer leur profession plus rapidement au Québec.

3.5.2 Francisation

- Il serait souhaitable de permettre aux élèves du niveau débutant en francisation de suivre des cours en ligne. Dans plusieurs régions, les travailleurs font face au manque de transport public pour pouvoir se déplacer au centre le plus proche où les cours de français sont offerts.

- Diminuer le temps d'attente pour la francisation à temps plein. Plusieurs conjoints et conjointes des travailleurs et travailleuses en provenance de l'international ne maîtrisent pas la langue française à leur arrivée au Québec et doivent suivre des cours de français à temps plein pour accélérer leur apprentissage, et ainsi pouvoir intégrer le marché de l'emploi plus rapidement. Cependant, au moment de l'inscription à la francisation, ces personnes se trouvent souvent sur des listes d'attente pendant quelques mois avant de pouvoir commencer les cours.

Ces améliorations sont particulièrement nécessaires dans le contexte des réformes de programmes projetées, puisque les conjointes et conjoints devront dorénavant tous atteindre le niveau 4 à l'oral pour obtenir le CSQ.

3.5.3 Intégration sociale

- Assurer une plus forte sensibilisation de la population québécoise au niveau de l'accueil des personnes immigrantes. Plusieurs personnes immigrantes ont encore de la difficulté à se constituer un nouveau cercle social québécois. Pour ce faire, il faut provoquer encore plus de projets de maillage entre les Québécois et les personnes immigrantes. Des initiatives déjà existantes organisées par les organismes partenaires du MIFI auraient avantage à être mieux publicisées et le Ministère a un rôle à jouer, considérant les budgets limités des organismes en matière de promotion.

3.5.4 Logement et services de garde éducatifs à l'enfance

Par ailleurs, l'enjeu de l'accès au logement et aux places en garderie est un frein majeur à la régionalisation auquel s'ajoutent des enjeux tels que le transport en commun, l'accès au permis de conduire, etc. Dans une optique de rétention en région, il est souhaitable que les travailleurs temporaires soient accompagnés de leur famille. Malheureusement, cela est souvent beaucoup plus simple pour eux d'arriver seuls, en raison des difficultés de trouver des logements suffisamment vastes et des places en garderies. Pour réussir le chantier de la régionalisation, le gouvernement devrait envisager d'utiliser une partie des sommes importantes reçues en vertu de l'Accord Canada-Québec pour lancer un chantier sur le sujet. Voici quelques suggestions qui pourraient être envisagées :

- Octroyer des budgets spécifiques aux municipalités ou aux offices d'habitation afin de créer une forme inédite de logement social dans des régions jugées prioritaires, comme des logements abordables offerts aux travailleurs temporaires pour une période déterminée, en accordant une priorité aux familles avec enfants, pour qui la recherche d'un logement est particulièrement difficile.
- Permettre aux futurs résidents temporaires qui s'installeront au Québec accompagnés d'enfants en bas âge de s'inscrire au guichet unique d'accès aux services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE) La Place 0-5. À la suite de l'obtention du CAQ, les inviter à s'inscrire dès lors aux SGEE. Bien qu'ils soient toujours à l'étranger mais sachant qu'ils connaissent leur lieu d'études ou de travail, ils sont alors en mesure d'identifier le territoire pour s'inscrire au SGEE, et ce, même s'ils n'ont pas encore de logement.

- Élargir le champ d'intervention des organismes communautaires dédiés à l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes soutenues par le MIFI afin qu'ils puissent donner un appui aux nouveaux arrivants dans leur recherche de logement et de places en garderie.
- Provoquer l'émergence de projets-pilotes innovants pour répondre aux enjeux liés à la recherche de logement et de garderie. Des solutions originales et adaptées à la réalité spécifique de chaque communauté pourraient ainsi être propulsées grâce à un soutien financier.

Recommandation n° 8

Québec International recommande au gouvernement du Québec de contribuer à la pérennisation des efforts d'attraction des travailleurs en provenance de l'international en portant une attention particulière aux conjoints et conjointes qui doivent prioriser l'apprentissage du français et se lancer dans la recherche d'un emploi. L'intégration socioprofessionnelle des conjoints et conjointes est un facteur clé pour la rétention des personnes immigrantes en région.

Recommandation n° 9

Québec International recommande au gouvernement du Québec de prendre en compte les pistes d'amélioration suggérées à la section 3.5 quant à l'intégration professionnelle, la francisation, l'intégration sociale ainsi que les suggestions visant l'accès au logement et aux services de garde afin de favoriser l'intégration et la rétention des personnes immigrantes en région.

3.6 Favoriser l'attraction des étudiants internationaux en lien avec les besoins de main-d'œuvre et assurer leur rétention en région

Pour atteindre les objectifs du gouvernement du Québec d'attirer davantage d'étudiants étrangers vers les établissements d'enseignement en région au cours des prochaines années, il est important que l'accès au marché du travail dans le domaine de formation choisi par l'étudiant international soit également mis de l'avant. Voici quelques propositions :

- Considérant que les besoins de main-d'œuvre des entreprises dans les métiers rattachés à la formation professionnelle sont majeurs, il faudrait valoriser davantage la formation professionnelle dans les stratégies du gouvernement du Québec visant l'attraction d'étudiants internationaux, en mettant de l'avant l'accès rapide au marché de l'emploi et les hauts taux d'employabilité à la suite de la diplomation. De plus, on devrait diminuer le coût de la formation professionnelle en région pour les étudiants internationaux dans les secteurs visés par l'Opération main-d'œuvre.
- Attirer de nombreux étudiants internationaux qui sont à Montréal en leur faisant découvrir des occasions professionnelles en région, grâce à des séjours exploratoires et des mises en relation avec des employeurs locaux.
- Favoriser des initiatives de corecrutement international entre des établissements d'enseignement et des employeurs afin de garantir aux entreprises ayant des postes à pourvoir l'accès à de futurs travailleurs formés au Québec.

Recommandation n° 10

Québec International recommande au gouvernement du Québec de considérer davantage les besoins de main-d'œuvre des entreprises dans les métiers rattachés à la formation professionnelle en favorisant la valorisation de cette dernière dans les stratégies gouvernementales visant l'attraction d'étudiants internationaux.

Recommandation n° 11

Québec International recommande également au gouvernement du Québec de favoriser des initiatives de corecrutement international entre des établissements d'enseignement et des employeurs afin de garantir aux entreprises ayant des postes à pourvoir l'accès à de futurs travailleurs formés au Québec.

3.7 Développer l'offre de service de proximité et d'accompagnement dédié aux entrepreneurs internationaux

À l'instar de la rareté de main-d'œuvre, bien que la situation se soit légèrement améliorée, des régions subissent les contrecoups de l'exode des jeunes au cours des deux dernières décennies. Un état de fait qui aujourd'hui entraîne des conséquences directes sur de nombreuses entreprises à la recherche d'une relève entrepreneuriale. Ainsi, il était estimé en 2020 que 11 000 entrepreneurs avaient l'intention de fermer leur entreprise d'ici 2025¹, représentant ainsi 34 000 entreprises à vendre d'ici deux ans. De plus, selon Statistique Canada, les intentions de transférer une entreprise au cours de la prochaine année avaient doublé au deuxième trimestre de 2022, passant d'un peu moins de 10 000 en 2021 à près de 20 000². Le repreneuriat constitue donc une belle occasion d'affaires pour de nombreux entrepreneurs internationaux qui aimeraient s'installer dans l'une ou l'autre des régions du Québec.

QI salue la proposition du MIFI de réformer les programmes pour les entrepreneurs immigrants ainsi que les ajustements qui y seront rattachés afin de favoriser la vitalité économique de tout le Québec et faire du repreneuriat une priorité. Ces changements permettront un meilleur arrimage entre le projet d'affaires qui nécessite beaucoup de réactivité et d'agilité et le projet d'immigration dont les démarches peuvent s'étirer sur plusieurs années pour se rendre à la résidence permanente. Les passerelles prévues entre l'immigration temporaire jusqu'à l'immigration permanente sont prévues en ce sens dans le cadre de cette réforme et cela était nécessaire.

Cela dit, en cohérence avec les changements annoncés, un accompagnement de proximité auprès des potentiels entrepreneurs immigrants, que ce soit pour le volet entreprise innovante, le volet démarrage d'entreprises ou le volet repreneuriat, est incontournable pour garantir le succès de leur projet. Le niveau de complexité de la démarche est non négligeable, malgré l'amélioration notable prévue des programmes d'immigration. De plus, des stratégies de prospection à l'international en adéquation avec les critères identifiés et les objectifs gouvernementaux devront être mises en place, particulièrement si une régionalisation des entrepreneurs immigrants est souhaitable.

QI a pour mandat l'attraction d'entrepreneurs internationaux dans les régions de la CN et de la CA depuis 10 ans. Malheureusement, le financement octroyé à l'organisme par le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie a pris fin en début 2023 en raison d'une volonté de réviser l'approche stratégique. Cette décision porte préjudice aux entrepreneurs accompagnés par QI puisque l'Agence n'est plus en mesure actuellement d'offrir un accompagnement de proximité à ces chefs d'entreprise dans leur projet d'affaires, d'immigration et d'installation comme auparavant.

¹ Estimations régionales des intentions de transfert de PME avec employés, Institut de recherche sur les PME, Département de finance et économique, École de gestion, Université du Québec à Trois-Rivières, 2021

² Enquête canadienne sur la situation des entreprises de Statistique Canada, Institut de recherche sur les PME, Université du Québec à Trois-Rivières, 2022

Par ailleurs, plus spécifiquement pour les projets du volet entreprise innovante, il est important d'avoir des incubateurs et accélérateurs certifiés, reconnus et mobilisés pour pouvoir accueillir et accompagner les entrepreneurs. Une liste exhaustive des incubateurs et accélérateurs reconnus devrait apparaître sur le guide des procédures d'immigration du programme des entrepreneurs disponible en ligne. De plus, ces organismes doivent être en mesure d'adapter leur offre de service à la réalité des entrepreneurs internationaux.

Recommandation n° 12

Québec International recommande au gouvernement du Québec d'appuyer des stratégies de prospection à l'international pour favoriser l'attraction d'entrepreneurs immigrants dans les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches.

Recommandation n° 13

Québec International recommande au gouvernement du Québec d'octroyer un financement adéquat aux organisations offrant un accompagnement de proximité auprès de potentiels entrepreneurs immigrants, et ce, en cohérence avec la réforme des programmes dédiés à l'entrepreneuriat immigrant et des changements annoncés pour les volets entreprise innovante, démarrage d'entreprises ou repreneuriat.

Recommandation n° 14

Québec International recommande au gouvernement du Québec de considérer l'importance d'avoir des incubateurs et accélérateurs certifiés, reconnus et mobilisés pour accueillir et accompagner les entrepreneurs immigrants. De plus, Québec International est d'avis que le gouvernement du Québec doit s'assurer que ces incubateurs et accélérateurs soient en mesure d'adapter leur offre de service à la réalité des entrepreneurs internationaux.

3.8 Adapter l'offre d'accompagnement aux employeurs à leur réalité

La région de Québec doit composer avec un marché du travail sous pression, incluant un taux de chômage sous la barre des 5 % depuis de nombreuses années et un nombre exceptionnel de postes vacants. Le recrutement de travailleurs internationaux est une des solutions à privilégier dans le contexte de rareté de main-d'œuvre et, en particulier, dans certains secteurs névralgiques de l'économie régionale. Or, le poids des processus est de plus en plus lourd sur les épaules des dirigeants d'entreprise et de leurs équipes de ressources humaines, qui doivent conjuguer avec de nombreux défis au quotidien. Le MIFI a la responsabilité de mieux accompagner les entreprises dans leurs démarches en misant sur l'allègement maximal des contraintes administratives, tout en assurant une vigilance pour éviter des abus. Afin d'améliorer les services aux entreprises, QI proposent quelques alternatives.

- À l'image de ce qui existe au palier fédéral dans le cadre de la *Stratégie en matière de compétences mondiales* (SCM), la création d'un « mode de service réservé » dédié aux entreprises traitant plusieurs dossiers en simultané pourrait être envisagée. Développé en collaboration avec des partenaires reconnus, tels que QI et d'autres organismes, ce service viendrait faciliter l'accès direct à une ressource comme c'est actuellement le cas au sein du gouvernement du Canada. Par conséquent, le mode de service réservé permettrait aux entreprises, sur recommandation d'un organisme désigné, d'avoir accès à une personne-ressource spécifique au MIFI pour exposer leurs problématiques et obtenir des réponses à leurs questions. De plus, le mode de service réservé assurerait un meilleur service en facilitant le suivi du dossier de l'entreprise, qui éviterait de changer de main d'une intervention à l'autre auprès du MIFI.
- Investir davantage dans l'accompagnement des petites entreprises de 50 employés et moins qui n'ont souvent pas de service ou responsable RH pour les aider dans leur dépôt de dossiers d'immigration en leur donnant accès à moindre coût à des experts juridiques spécialisés. Comme le MIFI pourrait difficilement le faire lui-même sans devenir juge et partie, des partenaires non gouvernementaux régionaux pourraient être mandatés pour cet appui de proximité.
- Permettre aux employeurs de présenter une demande d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) sans le nom du travailleur, c'est-à-dire avant qu'un travailleur étranger temporaire (TET) soit identifié. Cela permettra aux entreprises d'avoir plus d'agilité dans le processus de recrutement à l'international et pourra mettre fin aux offres d'emploi conditionnelles. Une telle possibilité est d'ailleurs offerte dans le reste du Canada et pourrait l'être au Québec sans remettre en cause le partage Canada/Québec des responsabilités en immigration temporaire.
- Poursuivre l'arrimage avec le gouvernement fédéral afin de favoriser le passage rapide vers la résidence permanente des TET afin d'éviter de mettre la pression sur les entreprises qui doivent faire des renouvellements de permis de travail à plusieurs reprises pour un seul travailleur, entraînant chaque fois des frais, des inquiétudes et des délais qui pourraient être évités.

- Il est malheureusement fréquent que des travailleurs temporaires doivent quitter le Québec pour des raisons administratives, privant ainsi des entreprises d'une main-d'œuvre appréciée. L'incompréhension des procédures de la part des travailleurs ou de leurs employeurs est souvent en cause et génère des erreurs. Or, les organisations de développement économique sont des partenaires de choix pour le gouvernement du Québec en matière d'accompagnement des entreprises. Bénéficiant d'un réseau d'affaires de proximité, ces organisations sont en contact direct avec les entreprises et sont en mesure de les sensibiliser aux enjeux liés à l'attraction et l'intégration des personnes immigrantes. Également, ces organisations déploient une offre de service-conseil de proximité, met en place des programmes de *coaching* et des formations avec des experts en mobilité internationale.

Recommandation n° 15

Québec International recommande au gouvernement du Québec de prioriser l'accompagnement des employeurs dans leurs démarches de recrutement international en misant sur l'allègement maximal des contraintes administratives, tout en assurant une vigilance pour éviter des abus.

Recommandation n° 16

Québec International recommande au gouvernement du Québec d'appuyer la création d'un « mode de service réservé » pour les entreprises, et ce, en partenariat avec des organismes désignés.

Recommandation n° 17

Québec International recommande au gouvernement du Québec d'appuyer et de soutenir l'accompagnement des petites entreprises de 50 employés et moins qui n'ont souvent pas de service ou de responsable en ressources humaines à l'interne afin de les aider dans leur dépôt de dossiers d'immigration en leur donnant accès à moindre coût à des experts juridiques spécialisés. À ce titre, des partenaires non gouvernementaux régionaux pourraient être mandatés pour cet appui de proximité.

Recommandation n° 18

Québec International recommande au gouvernement du Québec d'autoriser les employeurs québécois à présenter une demande d'étude d'impact sur le marché du travail sans le nom du travailleur déjà identifié afin de permettre aux entreprises d'être plus agiles dans leur processus de recrutement à l'international comme cela est possible dans le reste du Canada.

Recommandation n° 19

Québec International recommande au gouvernement du Québec de poursuivre l'arrimage avec le gouvernement fédéral visant à faciliter le passage rapide vers la résidence permanente des travailleurs étrangers temporaires. Ainsi, cela permettrait aux entreprises d'éviter des renouvellements de permis de travail à répétition pour un même travailleur, ainsi que les frais, les délais et les inquiétudes qui en découlent.

Recommandation n° 20

Québec International recommande au gouvernement du Québec de s'appuyer sur les organisations de développement économique à l'échelle régionale et locale pour accompagner les entreprises dans leurs démarches de recrutement de travailleurs internationaux. Ces organisations représentent des partenaires de choix pour le gouvernement du Québec afin de déployer une offre de service-conseil de proximité et de mettre en place des programmes de *coaching* et des formations avec des experts en mobilité internationale.

3.9 Clarifier le système pour les utilisateurs

On observe chez certains candidats à l'immigration de fausses idées relativement à l'accessibilité aux programmes provinciaux hors Québec. À première vue, cette perception de « facilité » d'accès à la résidence permanente à travers le programme fédéral *Entrée express* est, entre autres, liée à la clarté des critères de sélection des programmes d'immigration permanente au niveau fédéral ainsi qu'au dévoilement des critères des rondes d'invitation. L'accès aux critères de sélection et délais de traitement rend ces programmes plus attractifs aux travailleurs et étudiants internationaux, qui ne voient pas les exigences très élevées de certains programmes, comme c'est le cas de la grille de pointage des programmes *Catégorie de l'expérience canadienne*, *Programme des travailleurs qualifiés* et *Programme des travailleurs de métiers spécialisés*. Par conséquent, il est suggéré au MIFI de :

- Améliorer le partage d'information auprès des candidats à l'immigration permanente, en publiant clairement les critères des rondes d'invitations sur Arrima. Ceci permettrait aux utilisateurs de savoir comment améliorer leur profil pour pouvoir être invité à déposer une demande de sélection permanente. Pour ce faire, la création d'un outil de simulation de pointage permettrait au candidat d'analyser les forces et faiblesses de son profil.
- Publier et mettre à jour constamment les délais de traitement concernant les demandes de sélection temporaire et permanente sur le site Web du Ministère, pour que les candidats en prennent connaissance au moment de la préparation de leur dossier.
- Permettre aux utilisateurs de suivre l'état du traitement des demandes, une fois présentées sur le portail Arrima, via un outil de visualisation de l'évolution de la demande dans le dossier en ligne des candidats.
- Mieux expliquer aux candidats l'autonomie du Québec dans la sélection de ses immigrants permanents. Contrairement aux autres provinces où le candidat doit répondre à la fois aux exigences provinciales et fédérales, les exigences du Québec pour l'émission du CSQ sont les seules exigences à satisfaire, à l'exception des vérifications médicales et de sécurité.

Recommandation n° 21

Québec International recommande au gouvernement du Québec d'inviter le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration à améliorer le partage d'information auprès des candidats à l'immigration permanente, en publiant clairement les critères des rondes d'invitations sur Arrima. De plus, il est suggéré de publier et d'assurer la mise à jour en continu des délais de traitement concernant les demandes de sélection temporaire et permanente sur le site Web du ministère.

Recommandation n° 22

Québec International recommande au gouvernement du Québec d'inviter le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration à mettre en place un outil de visualisation des demandes permettant aux utilisateurs du portail Arrima de suivre l'état du traitement de leur demande. Par ailleurs, le gouvernement du Québec aurait intérêt à promouvoir et à informer davantage les candidats quant à l'autonomie du Québec dans la sélection des immigrants permanents.

3.10 Favoriser la concertation et la consolidation des efforts des gouvernements

En vertu de l'Accord Canada-Québec, le Québec dispose de pouvoirs importants en matière d'immigration, en particulier pour l'immigration permanente. D'une manière qui varie selon qu'il s'agisse d'immigration permanente ou temporaire, et selon le programme en cause, les deux niveaux de gouvernement sont toutefois généralement impliqués dans les demandes présentées. Dans ce contexte, la concertation entre le gouvernement du Québec (MIFI, Services Québec) et ses vis-à-vis fédéraux (IRCC, Services Canada et ASFC) prend toute son importance pour assurer l'efficacité du système d'immigration québécois.

C'est pourquoi, il serait avantageux de miser sur la création d'un comité conjoint pour mieux arrimer les procédures administratives dans le cadre des programmes d'immigration temporaire entre les deux paliers gouvernementaux (Québec et Fédéral), et ce, en mettant sur pied un comité aviseur conjoint (MIFI, IRCC, Service Canada, Service Québec, Agence des services frontaliers du Canada) réunissant des employeurs et des partenaires non gouvernementaux afin d'être à l'écoute de propositions d'amélioration continue.

Par ailleurs, il est suggéré de multiplier les accords internationaux, en concertation avec le MRIF, tels que des arrangements de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles (ARM) pour des professions et des métiers réglementés en forte demande au Québec.

Recommandation n° 23

Québec International recommande au gouvernement du Québec de miser sur la création d'un comité conjoint pour mieux arrimer les procédures administratives dans le cadre des programmes d'immigration temporaire entre les deux paliers gouvernementaux (Québec et Canada), et ce, en mettant en place un comité aviseur conjoint réunissant des employeurs et des partenaires non gouvernementaux afin d'être à l'écoute de propositions d'amélioration continue.

Recommandation n° 24

Québec International recommande au gouvernement du Québec de multiplier les accords internationaux tels que des arrangements de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles pour des professions et des métiers réglementés en forte demande au Québec.

3.11 S'inspirer de bonnes pratiques dans les autres provinces canadiennes

Même si le Québec est la seule province qui a une responsabilité exclusive de sélection des candidats en matière d'immigration permanente, le succès de nombreux programmes provinciaux ailleurs au Canada n'est pas à négliger et peut servir d'inspiration pour le développement de nouveaux projets au Québec. En voici des exemples :

- Création d'un projet pilote pour encourager l'établissement direct des immigrants en région, qui permet la résidence permanente pour les personnes qui ont l'intention de s'établir en région et qui possèdent un plan d'établissement, conçu en collaboration avec un organisme communautaire reconnu. Possibilité d'avoir un CAQ et un permis de travail ouvert (conditionnel à la région d'établissement du travailleur) qui permettra au candidat de travailler et de s'établir dans la région choisie, en attendant le traitement de sa demande de résidence permanente.
- Mise sur pied d'un programme-pilote d'immigration permanente accéléré du type Canada-Atlantique, spécifiquement pour la région de Québec, axé sur l'employeur qui leur permettra de pourvoir des postes avec des travailleurs étrangers qui, en possédant une offre d'emploi, pourront présenter une demande de résidence permanente et obtenir un permis de travail fermé lié à l'employeur donné. Des exigences minimales de connaissance en français s'appliqueront aux travailleurs étrangers éligibles au programme et favoriseront une installation directe en région.

Recommandation n° 25

Québec International recommande au gouvernement du Québec d'envisager la mise en place d'un programme-pilote d'immigration permanente accéléré comparable au modèle préexistant « Canada-Atlantique », et ce, tout spécialement pour la région de Québec.

CONCLUSION

En conclusion, QI est favorable à la réforme réglementaire incluant des mesures significatives qui permettront au gouvernement du Québec de remplir son engagement de faire de l'immigration une solution pour lutter contre le déclin du français au Québec. Dès 2008, l'enjeu de la main-d'œuvre est venu préoccuper les entreprises de la région de Québec. Principalement dû à la structure démographique et au vieillissement de la population, mais également en raison de la croissance économique de la région, l'enjeu de la rareté de main-d'œuvre a orienté QI dans le déploiement d'actions visant l'attraction et la rétention de talents. QI accompagne de nombreuses entreprises dans le recrutement à l'international, et favorise, dès lors, une immigration économique francophone dans la région de Québec.

Néanmoins, entre 2015 et 2021, la RMR de Montréal a accueilli plus du trois quarts des immigrants admis au Québec, soit l'équivalent de trois fois son poids démographique. Les régions de la CN et de la CA ont reçu des parts de l'immigration admise au Québec inférieures à leur poids démographique au cours de cette même période. Par conséquent, QI est en faveur d'une augmentation du seuil d'immigration permanente à 60 000 par année, mais espère que le gouvernement du Québec attribuera cette progression du nombre d'immigrants à 100 % à l'ensemble des autres régions du Québec hors de la RMR de Montréal.

Également, QI a formulé le souhait que le gouvernement du Québec se donne pour objectif que la région de Québec accueille 15 % des personnes immigrantes sélectionnées. Beaucoup d'efforts ont été faits ses dernières années dans la région de Québec et ont porté fruit. Considérant ces résultats, il serait bien de reconnaître la ZEM de Québec à titre de 2^e pôle en importance en matière d'immigration.

Par ailleurs, QI est en accord avec le traitement en continu des demandes dans le cadre du PEQ visant les diplômés du Québec, mais suggère qu'il s'applique aussi pour les PEQ travailleurs. Pour atteindre son objectif visant la régionalisation des personnes immigrantes au Québec, QI propose de favoriser l'utilisation des nombreux leviers à la disposition du MIFI dans le cadre du nouveau *Programme de sélection des travailleurs qualifiés* en prenant compte les propositions mentionnées dans sa quatrième recommandation.

De plus, QI salue la proposition du MIFI de réformer les programmes pour les entrepreneurs immigrants ainsi que les ajustements qui y seront rattachés. Cela dit, en cohérence avec les changements annoncés, un accompagnement de proximité auprès des potentiels entrepreneurs immigrants sera nécessaire si le gouvernement souhaite atteindre ses objectifs tant au niveau des volets entreprise innovante, démarrage d'entreprises ou repreneuriat.

C'est dans ce contexte que QI présente 25 recommandations précises pour permettre au gouvernement du Québec d'améliorer le fonctionnement des différents programmes d'immigration économique afin, notamment d'assurer une meilleure réponse aux besoins de main-d'œuvre, et ce, particulièrement dans des secteurs clés de l'économie et des régions.

ACRONYMES

ARM	Arrangements de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles
ASFC	Agence des services frontaliers du Canada
CA	Région administrative de la Chaudière-Appalaches
CAQ	Certificat d'acceptation du Québec
CSQ	Certificat de sélection du Québec
CN	Région administrative de la Capitale-Nationale
DSI	Direction des services immigration à l'étranger
EIMT	Étude d'impact sur le marché du travail
FFCQ	Fédération des chambres de commerce du Québec
IRRC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
MIFI	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
MRIF	Ministère des Relations internationales et de la Francophonie
PTET	Programme travailleur étranger temporaire
PEQ	Programme de l'expérience québécoise
PSTQ	Programme de sélection des travailleurs qualifiés
QI	Québec International
RAC	Reconnaissance des acquis et des compétences
RMR	Région métropolitaine de recensement
SCM	Stratégie en matière de compétences mondiales
SCCI	Service conseil des candidats à l'immigration
SGEE	Services de garde éducatif à l'enfance (SGEE)
TET	Travailleur étranger temporaire
ZEM	Zone économique métropolitaine de Québec

ANNEXES



Nouvelle économique

7 juillet 2023

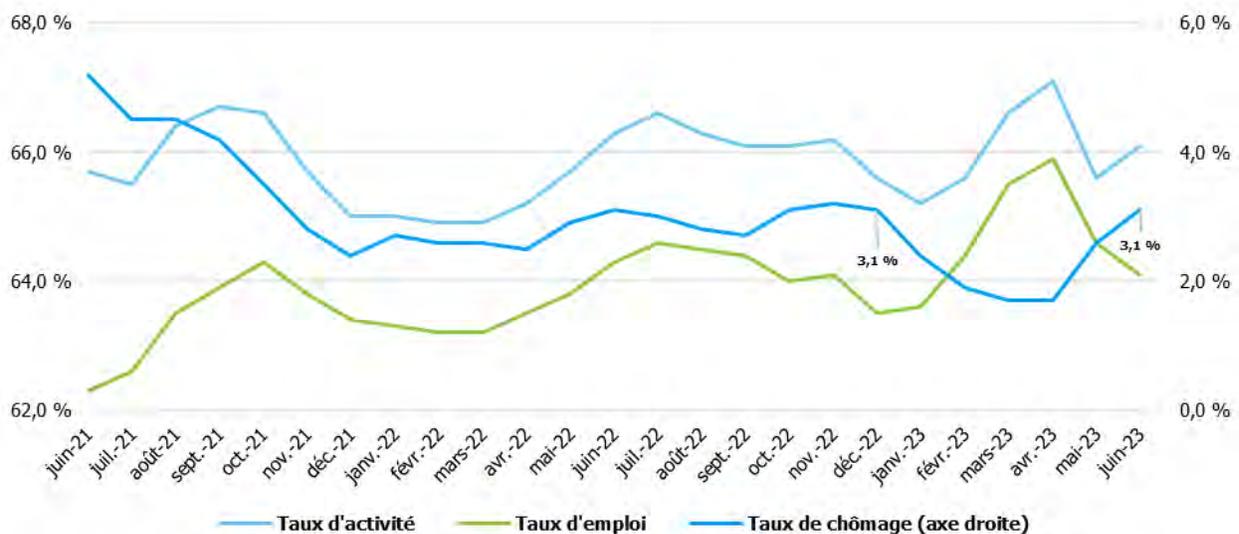
SECONDE HAUSSE DU TAUX DE CHOMAGE DANS LA RMR DE QUEBEC

Faits saillants

1. Le taux de chômage dans la RMR de Québec a atteint 3,1 % au mois de juin. C'est une augmentation de 0,5 point de pourcentage en comparaison au mois de mai dernier, alors qu'il se situait à 2,6 %. Il s'agit d'une deuxième hausse consécutive dans la région depuis novembre 2022.
2. La région qui, pendant quatre mois consécutifs, détenait le plus bas taux de chômage parmi les RMR canadiennes passe au deuxième rang à ce chapitre.
3. La baisse des taux d'activité et d'emploi amorcée au mois précédent (mai) se poursuit encore. Ainsi, le taux d'activité a baissé de 0,2 % et celui d'emploi de 0,5 % pour se fixer respectivement à 66,1 % et 64,1 %. Ces taux sont restés presque inchangés pour l'ensemble du Québec (et le Canada).
4. Le marché du travail de la RMR a enregistré 3 600 emplois de moins et la population active a légèrement diminué (1 100 personnes actives de moins). En termes de pourcentage, c'est un recul de l'emploi de 0,8 % et 0,2 % de la population active.
5. Au Québec, le taux de chômage est demeuré sensiblement stable, tout comme au Canada. Ainsi, pour le Québec, il s'établit à 4,2 % (+0,1 point de pourcentage par rapport à mai 2023), alors qu'au Canada, il atteint 5,2 % (+0,2 point de pourcentage par rapport à mai 2023).

En graphiques

Évolution du taux d'activité, du taux d'emploi et du taux de chômage dans la RMR de Québec



Portrait de l'emploi dans les principales régions canadiennes

	Emplois ('000)				Taux de chômage (%)		Taux d'emploi (%)	
	Juin 2023	Mai 2023	Variation (nombre)	Variation (%)	Juin 2023	Mai 2023	Juin 2023	Mai 2023
Québec	448,0	451,6	-3,6	-0,8%	3,1	2,6	64,1	64,6
Toronto	3 694,5	3 675,8	18,7	0,5%	6,1	5,9	63,8	63,7
Montréal	2 436,0	2 428,8	7,2	0,3%	4,4	4,4	65,3	65,2
Vancouver	1 569,6	1 568,2	1,4	0,1%	5,4	5,1	64,4	64,6
Calgary	911,9	901,1	10,8	1,2%	6,3	6,3	67,8	67,3
Edmonton	850,5	850,5	0,0	0,0%	6,1	6,0	66,5	66,8
Ottawa	828,2	819,6	8,6	1,0%	4,3	4,2	65,5	65,0
Winnipeg	470,2	471,7	-1,5	-0,3%	4,9	4,9	64,4	64,8
Le Québec	4 503,3	4 502,0	1,3	0,0%	4,2	4,1	62,2	62,3

Sources : Statistique Canada : tableau 14-10-0380-01 et Québec International

Mise en garde

Les données disponibles pour la région métropolitaine de recensement de Québec subissent un traitement statistique particulier (moyenne mobile de trois mois) en raison du petit échantillon, ce qui a pour effet d'atténuer les fortes fluctuations. Ainsi, les données recueillies en décembre et en janvier influent sur l'estimation publiée pour le mois de février. Veuillez noter également que nous utilisons des données comparables pour la province de Québec et les autres régions métropolitaines dans ce document.

Commentaires

Le taux de chômage en hausse

L'Enquête sur la population active réalisée par Statistique Canada révèle qu'en juin 2023, le taux de chômage dans la RMR de Québec (3,1 %) a connu une deuxième hausse consécutive. C'est une augmentation de 0,5 point qui place la RMR comme la deuxième région avec la plus forte variation du taux de chômage derrière les régions de St-John et Halifax, qui ont enregistré chacune une augmentation de 0,8 point du taux de chômage.

Les taux d'emploi et d'activité continuent à baisser

Comme au mois de mai 2023, les indicateurs de participation au marché de l'emploi ont enregistré un léger recul. Ainsi, le taux d'emploi se situe à 64,1 %, soit un recul de 0,5 % par rapport au dernier mois. De son côté, à 66,1 %, le taux d'activité a enregistré une diminution de 0,2 %. Au même moment, le Québec (62,2%) et le Canada (62,2%) ont vu leurs taux d'emploi se maintenir au même niveau que le mois précédent tout comme leurs taux d'activité avec 64,9 % pour la province et 65,6 % au pays.

Un signe de retour à la normale ?

Cette seconde hausse consécutive du taux de chômage laisse présager un retour progressif vers la situation qui prévalait avant les premiers mois de 2023. En effet, aux trois derniers mois de l'année 2022, le taux de chômage s'était maintenu à 3,1 %. C'est à partir de janvier 2023 que le marché de l'emploi de la RMR avait commencé à inscrire des taux en bas de 3 %, affichant un niveau record en mars et avril à 1,7 %.

El Hadji Nimaga
Économiste
Québec International



FAIRE FACE À LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LA GRANDE RÉGION DE QUÉBEC

LA RÉGIONALISATION DE L'IMMIGRATION : UN ENJEU QUÉBÉCOIS

Faits saillants

1. Au quatrième trimestre de 2022, il y avait **23 865 postes vacants** dans la région de la Capitale-Nationale (CN) et **10 185** en Chaudière-Appalaches (CA).
2. Pour la même période, le taux de postes vacants s'était établi à 6,2 % pour la CN et 4,9 % pour la CA. Ceci, comparativement à 5,1 % pour l'ensemble du Québec et 4,8 % pour le Canada.
3. La situation n'est pas spécifique au dernier trimestre de 2022. Dans son *Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS)*, Statistique Canada estimait qu'il y avait 39 700 postes vacants en moyenne lors des trois premiers trimestres de 2022 dans la CN et la CA.
4. Le nombre d'emplois que les entreprises cherchent à pourvoir dans les deux régions a plus que triplé (+214 %) en cinq ans, c'est-à-dire entre 2017 et 2022.
5. Parmi les principales régions canadiennes, la région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec est la seule dont le marché du travail compte plus de départs à la retraite que de nouveaux travailleurs (88 jeunes pour 100 retraités en 2022). C'est également le cas dans la Capitale-Nationale (85 pour 100 retraités) et en Chaudière-Appalaches (67 pour 100 retraités), selon les chiffres de 2022.
6. Entre 2015 et 2021, l'île de Montréal a accueilli plus du trois quarts (75,3 %) des immigrants admis au Québec, soit l'équivalent de trois fois son poids démographique (24 %).
7. Les régions de la CN et de la CA ont reçu des parts de l'immigration admise au Québec inférieures à leur poids démographique entre 2015 et 2021.
8. Bien que l'on constate une amélioration de la régionalisation, les efforts devront être poursuivis afin que la RMR de Québec, la Capitale-Nationale et la Chaudière-Appalaches bénéficient, à leur juste part, du levier économique de l'immigration.

Table des matières

Une région vieillissante.....	3
En conséquence, la rareté de main-d'oeuvre	4
La régionalisation de l'immigration : un enjeu québécois	4
<i>Immigrants admis</i>	4
<i>Travailleurs étrangers temporaires</i>	6
État de la situation dans la Capitale-Nationale.....	7
État de la situation en Chaudière-Appalaches	8
Conclusion	9

Une région vieillissante

En raison de l'espérance de vie plus élevée et de la baisse de l'accroissement naturel, la population de la RMR de Québec vieillit et cette tendance se maintiendra dans les prochaines années. Les scénarios de croissance projetés par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) pour l'horizon 2041 montrent que la RMR de Québec se maintiendrait en milieu de peloton au Québec avec une croissance de 8,5 % de sa population entre 2021 et 2041. Au même moment, les RMR de Sherbrooke, Montréal et Gatineau verraient leur population croître respectivement de 14,3 %, 11,8 % et 11,6 %.

Le vieillissement de la structure d'âge de la population accentuera la rareté de main-d'œuvre déjà ressentie par les entreprises de la région. Si rien n'est fait, le poids des 65 ans et plus continuera ainsi à augmenter considérablement. Cette catégorie d'âge représentait en 2022 un peu plus du cinquième de la population (22,2 %). Elle en représentera le quart autour de 2027. Son poids augmentera ensuite à partir de 2030 pour représenter 26 à 27 % de la population totale. Le vieillissement restreint le bassin potentiel de travailleurs sur le marché de l'emploi.

Pour de plus amples détails sur la situation démographique dans la région de Québec, veuillez consulter la section [Démographie](#) de notre publication annuelle « Bilan et perspectives 2021-2022 ».

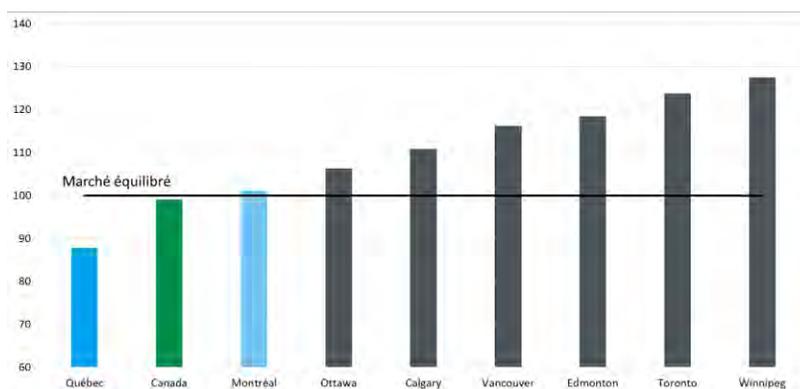
Plus de départs à la retraite que de nouveaux travailleurs

Un des premiers effets du vieillissement est la réduction de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre¹. En 2022, il y avait à Québec 88 jeunes de 20-29 ans potentiellement prêts à entrer dans le marché du travail pour chaque tranche de 100 personnes de 55-64 ans potentiellement prêtes à prendre leur retraite. En conséquence, le nombre de personnes quittant le marché du travail surpasse celui des personnes y entrant et cela continuera ainsi jusqu'en 2029. **On estime qu'en 2022 seulement, le manque à gagner pour combler les départs à la retraite était de l'ordre de 14 000 jeunes.**

Une situation aiguë dans la région de Québec

Ce déséquilibre sur le marché du travail de la RMR de Québec est encore plus prononcé lorsqu'on le compare à la situation dans les autres principales régions métropolitaines du Canada. Elle était ainsi la seule dont le marché du travail affichait un déficit en 2022.

GRAPHIQUE 1 – Indice de remplacement dans les principales RMR canadiennes en 2022



Source : Statistique Canada. Tableau 17-10-0135-01

¹ L'indice de remplacement est le rapport entre le nombre potentiel de jeunes à entrer sur le marché du travail (20-29 ans) et le nombre potentiel de personnes à prendre leur retraite (55-64 ans), multiplié par 100.

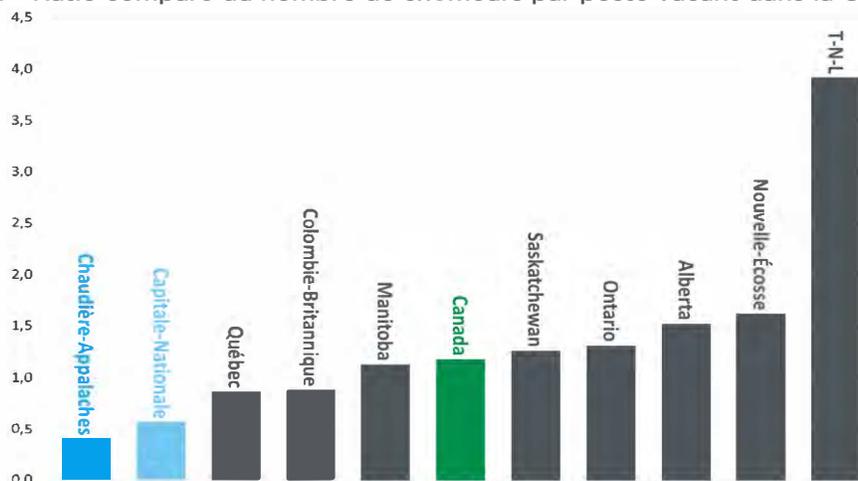
En conséquence, la rareté de main-d'oeuvre



La RMR a clôturé l'année 2022 avec le plus faible taux de chômage parmi toutes les RMR canadiennes, soit 2,9 %. Elle a aussi début l'année 2023 avec le taux de chômage le plus faible au Canada : 1,7 % en mars et avril.

De plus, on estimait qu'il y avait 33 300 postes vacants en moyenne en 2021 dans les régions administratives de la CN et de la CA. Ce nombre est un sommet sans précédent. L'intensité de la rareté de main-d'oeuvre dans la région de Québec transparait dans le ratio du nombre de chômeurs par poste vacant. En 2022, on dénombrait en moyenne moins d'un chômeur pour chaque poste vacant dans les régions de la CN (0,6) et de la CA (0,4). Il s'agit respectivement des plus faibles ratios au Canada.

GRAPHIQUE 2 – Ratio comparé du nombre de chômeurs par poste vacant dans la CN et CA en 2022



Sources : Statistique Canada. *Enquête sur la population active* (Tableau 14-10-0387-01), *Enquête sur les postes vacants et les salaires* (Tableau 14-10-0325-01). Calculs par Québec International

Pour de plus amples détails sur le marché de l'emploi dans la région de Québec, veuillez consulter la section sur le [Marché du travail](#) de notre publication annuelle « Bilan et perspectives 2022-2023 ».

La régionalisation de l'immigration : un enjeu québécois

Depuis les années 1990, le Québec s'est fixé comme objectif de « favoriser la régionalisation de l'immigration dans une perspective de développement régional » ([MICC, 1991](#)). Si depuis cette déclaration, la proportion d'immigrants choisissant de s'installer ailleurs qu'à Montréal a augmenté, l'essentiel de cette déconcentration s'est faite en faveur des régions en périphérie de la métropole, notamment, Laval et la Montérégie. Les régions de la CN et celle de la CA ont moins bénéficié de cette régionalisation.

Immigrants admis²

Alors que la région de Montréal continue d'attirer environ trois quarts des immigrants annuellement admis au Québec, les régions de la CN et de la CA peinent encore à attirer un nombre d'immigrants proportionnel à leur poids démographique.

TABLEAU 1 – Personnes immigrantes admises selon la région de destination projetée, Québec, 2015-2020

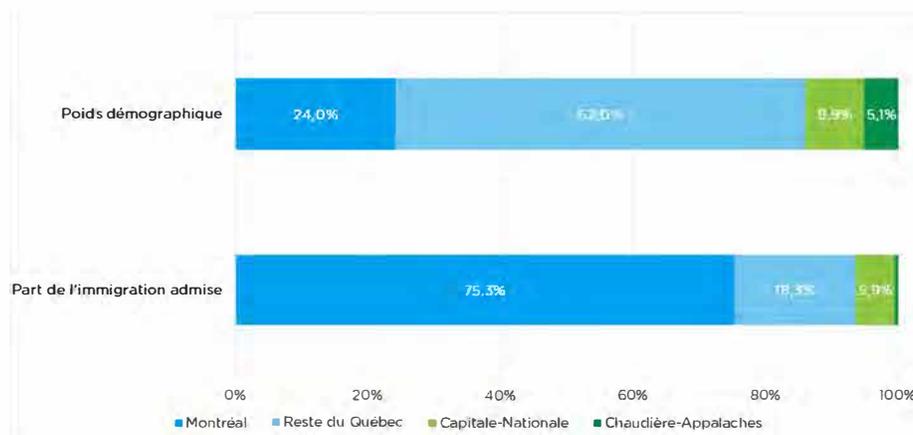
² Ressortissant étranger qui a obtenu le statut de résident permanent et qui se destinait au Québec au moment où il a immigré

	2015	2016	2017	2018	2019*	2020*	Immigrants admis 2015-20
Capitale-Nationale	2 959	3 449	2 816	2 747	2 288	1 871	5,9 %
Chaudière-Appalaches	225	215	274	246	158	185	0,5 %
Montréal	37 221	39 222	39 896	39 095	30 865	18 238	75,3 %
Reste du Québec	8 561	10 361	9 414	9 035	7 254	4 929	18,3 %
Total	48 966	53 247	52 400	51 123	40 565	25 223	100,0 %

*Données préliminaires pour 2019 et 2020

Sources : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, Service de la recherche, de la statistique et de la veille

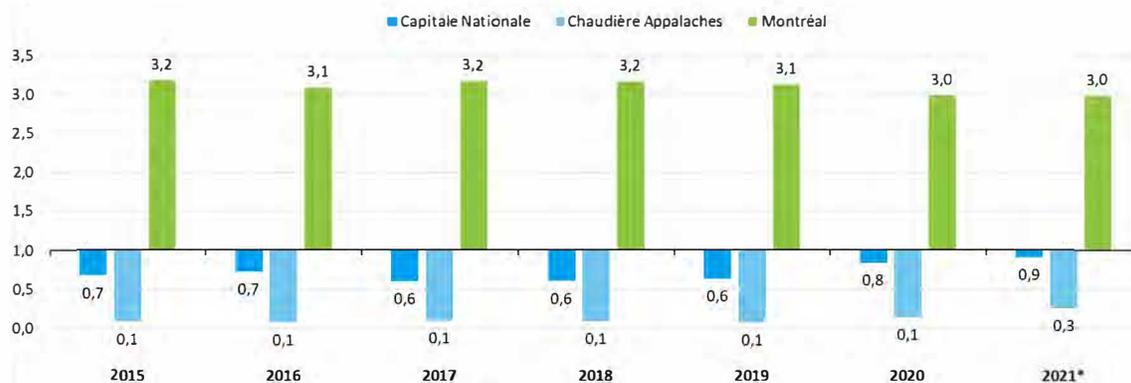
GRAPHIQUE 3 - Poids démographique des régions québécoises et part de l'immigration admise entre 2015 et 2020



Sources : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, Institut de la statistique du Québec et Québec International

La région de Montréal qui concentre 24 % de la population du Québec avait attiré 75,3 % des immigrants admis au Québec entre 2015 et 2020. Celle de la CN qui pesait pour 8,9 % de la population en avait accueilli seulement 5,9 %. Quant à la CA qui concentrait 5,1 % de la population du Québec, elle n'avait attiré que 0,3 % des immigrants admis au Québec. En termes de ratio, Montréal reçoit une part de l'immigration admise trois fois supérieure à son poids démographique, tandis que les autres régions n'arrivent pas encore à recevoir une part équivalente à leur poids. Le graphique qui suit en rend bien compte.

GRAPHIQUE 4 – Ratio entre part dans l’immigration admise et poids démographique (indice=1)



*6 premiers mois 2021

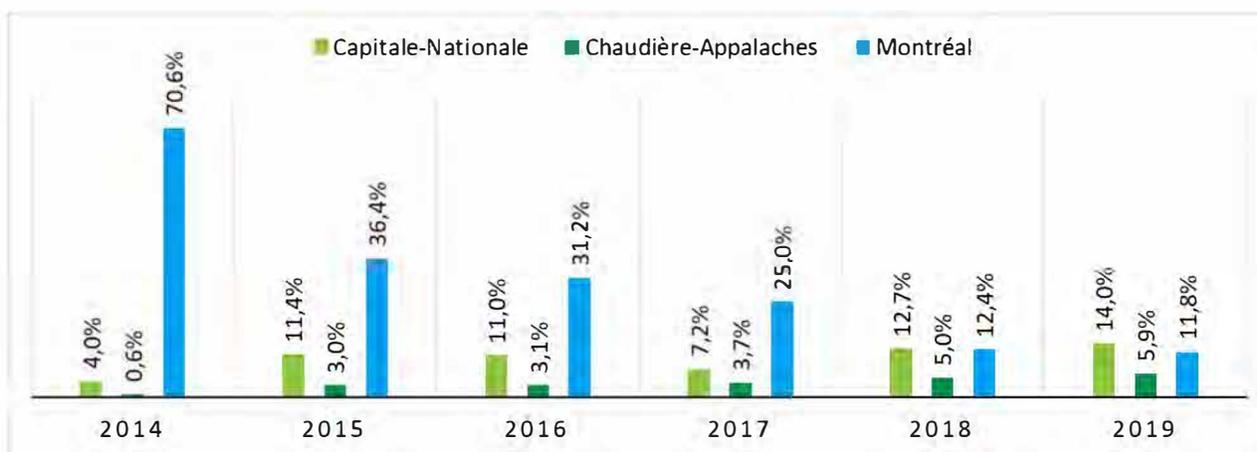
Sources : Ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration, Institut de la statistique du Québec et Québec International

Les données montrent la nécessité d’accroître les ressources pour que la CA tire un meilleur avantage de l’immigration admise. Elles montrent également que la CN a progressivement amélioré son bilan, dans les dernières années, passant d’un indice de 0,7 à 0,9. Les efforts doivent être poursuivis pour que la région attire au moins une part de l’immigration proportionnelle à son poids démographique (soit un indice égal à 1), mais également pour que la CA rattrape son retard de près de 70 % (indice égal à 0,3 en 2021).

Travailleurs étrangers temporaires

Les données sur le *programme des travailleurs étrangers temporaires* (PTET) admis permettent d’observer un rééquilibrage de la situation. Montréal détenait plus de 70 % des PTET délivrés en 2014, alors que la CN et la CA détenaient respectivement 4 % et 0,6 %. Les plus récentes données (2019) montrent que cette catégorie d’immigration a bondi dans la région de la CN (14 %), devant Montréal (11,8 %) et la situation s’est considérablement améliorée du côté de la CA (5,8 %).

GRAPHIQUE 5 – Part des titulaires de permis de travail à des fins d’emploi ayant un ou plusieurs permis, programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) par région au Québec



Sources : Ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration, Service de la recherche, de la statistique et de la veille, à l’aide des données d’IRCC pour le T1 et T4 de 2019, données arrondies et Québec International

La part des travailleurs temporaires qui s'installent dans la CN est passée de 4 % en 2014 à 14 % en 2019. Pour sa part, la région de la CA est passée pendant la même période de 0,6 % à 5,9 %.

GRAPHIQUE 6 – Titulaires de permis de travail à des fins d'emploi ayant un ou plusieurs permis, programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) par région au Québec

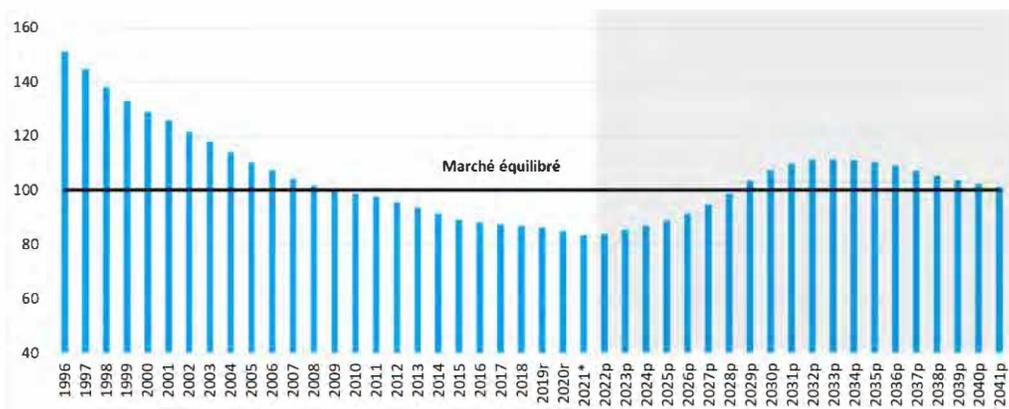
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Poids 2014-19
Capitale-Nationale	500	1 305	1345	935	2 235	3 265	11 %
Chaudière-Appalaches	80	345	380	480	880	1 375	4 %
Montréal	8 855	4 180	3 810	3 255	2 195	2 745	28 %
Reste du Québec	3 110	5 665	6 665	8 345	12 355	15 915	58 %
Total	12 545	11 495	12 200	13 015	17 665	23 300	100 %

Sources : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, Service de la recherche, de la statistique et de la veille, à l'aide des données d'IRCC pour le T1 et T4 de 2019, données arrondies. et Québec International.

État de situation dans la Capitale-Nationale

En moyenne en 2021, il y avait 23 795 postes vacants dans la région administrative de la CN soit un sommet historique. La même année, l'indice de remplacement de la main-d'œuvre montrait que pour chaque tranche de 100 personnes de 55 à 64 ans potentiellement prêtes à prendre la retraite, il y avait seulement 83,3 jeunes (20-29 ans) potentiellement prêts à entrer sur le marché du travail. Ainsi, il y avait 18 375 personnes âgées de 55 à 64 ans de plus que de jeunes âgés de 20 à 29 ans dans la population. Selon les projections de l'ISQ, ce déficit perdurera encore des années.

GRAPHIQUE 7 – Indice de remplacement dans la région administrative de la Capitale-Nationale entre 1996 et 2041p

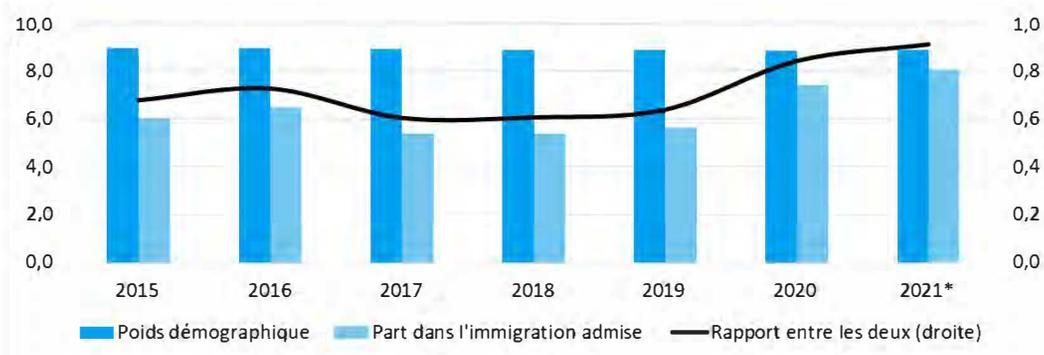


r : Donnée révisée, * : Donnée provisoire, p : projection

Sources : Statistique Canada, Tableau 17-10-0135-01 et Institut de la statistique du Québec, perspectives démographiques du Québec et des régions 2021

Parallèlement, en 2021, la CN n'avait toujours pas réussi à attirer un nombre d'immigrants parmi ceux admis au Québec qui soit proportionnel à son poids démographique. Toutefois, les données montrent une nette amélioration de la capacité d'attraction de la région année après année (2015 à 2021), si bien que le rapport entre les deux se rapproche progressivement de 1 (signifiant un équilibre parfait entre le poids démographique et la part attirée dans l'immigration admise).

GRAPHIQUE 8 – Poids démographique de la région de la Capitale-Nationale et sa part de l'immigration admise entre 2015 et 2021*



Données préliminaires pour 2019 et 2020
* 6 premiers mois 2021

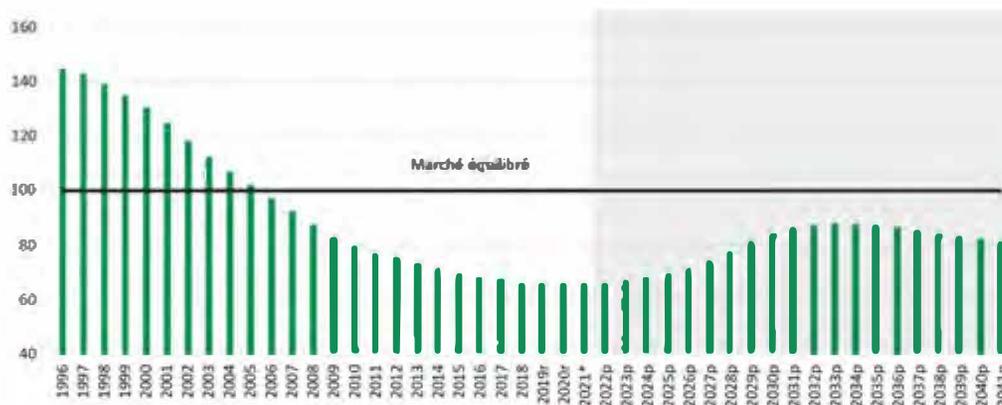
Sources : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, Institut de la statistique du Québec et Québec International

Les retards accumulés au fil des ans, même s'ils se résorbent avec le temps, ont des conséquences sur l'accroissement de la population et, en particulier, sur la disponibilité de la main-d'œuvre. Seulement pour la période 2015-2021, ce retard représente un manque à gagner de près de 8 150 personnes.

État de situation en Chaudière-Appalaches

Dans la région administrative de la CA, il y avait 9 521 postes vacants en moyenne au cours de l'année 2021. La région comptait seulement sur 66,2 jeunes potentiellement prêts à joindre le marché du travail (20-29 ans) pour chaque tranche de 100 personnes de 55 à 64 ans prêtes à le quitter. Ce déficit représentait 22 910 personnes âgées de 55 à 64 ans de plus qu'il y avait de jeunes de 20 à 29 ans en 2021. Bien qu'il soit attendu que ce déficit s'amenuise dans les prochaines années, les projections de l'Institut de la statistique du Québec ne prévoient pas de retour à un marché équilibré d'ici 2041.

GRAPHIQUE 9 – Indice de remplacement dans la région administrative de la Chaudière-Appalaches entre 1996 et 2041p

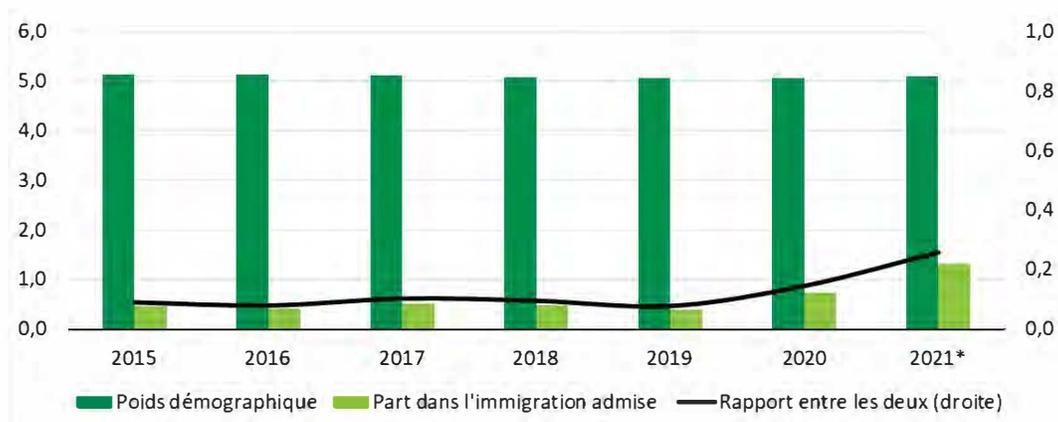


r : Donnée révisée, * : Donnée provisoire, p : projection

Sources : Statistique Canada, Tableau 17-10-0135-01 et Institut de la statistique du Québec, perspectives démographiques du Québec et des régions 2021

La région continue à améliorer sa part et son pouvoir d'attraction auprès des travailleurs temporaires présents au Québec, mais le défi demeure toujours aussi important pour qu'elle reçoive une part au moins équivalente à son poids démographique parmi les immigrants admis au Québec.

GRAPHIQUE 10 – Poids démographique de la région de la Chaudière-Appalaches et sa part de l'immigration admise entre 2015 et 2021*



Données préliminaires pour 2019 et 2020
* 6 premiers mois 2021

Sources : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, Institut de la statistique du Québec et Québec International

La région de la CN a accumulé un déficit important quant à sa part dans l'immigration admise comme le montre le graphique ci-dessus. Le déficit cumulé à cet égard représente plus de 13 250 personnes, ceci uniquement entre 2015 et le premier semestre de 2021.

Conclusion

Les populations de la CN et de la CA sont vieillissantes et cela alimente les défis de rareté de main-d'œuvre aiguë dans les deux régions administratives. À cet effet, on constate qu'il y a plus de départs à la retraite que de nouveaux travailleurs. Le resserrement du marché du travail qui en découle limite le potentiel de croissance économique et représente l'une des conséquences multiples du phénomène du vieillissement démographique.

L'immigration fait partie des solutions à la rareté de la main-d'œuvre. Or, à l'instar de la plupart des pays industrialisés, la population immigrante du Québec est fortement concentrée dans la métropole. L'île de Montréal accueille ainsi la majorité des immigrants admis au Québec et ce déséquilibre concentre les retombées positives de l'immigration sur le territoire.

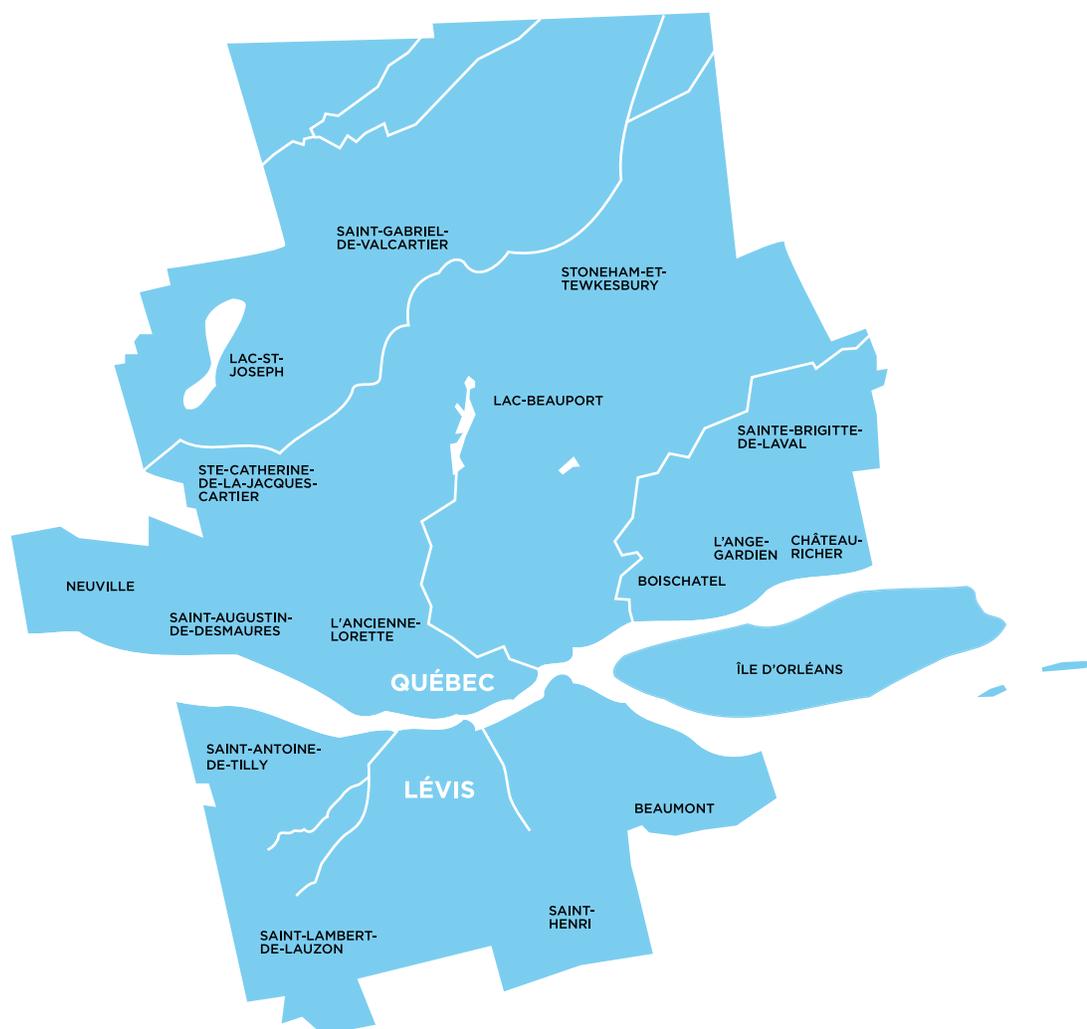
En conclusion, la régionalisation de l'immigration est un enjeu au Québec et particulièrement dans les régions administratives de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches comme le montre cette analyse. Bien que l'on constate une amélioration de la régionalisation dans les dernières années, il faudra poursuivre les efforts afin que ces deux régions bénéficient davantage du levier économique de l'immigration.



DEMOGRAPHIE

Bilan et perspectives 2022 | 2023

CARTE DE LA RMR DE QUÉBEC



LA PUBLICATION : BILAN ET PERSPECTIVES

Chaque année, l'équipe des études économiques de Québec International fait la lumière sur divers indicateurs économiques importants dans le cadre de sa publication nommée « Bilan et perspectives ». En plus d'analyser les données de l'an précédent, les économistes considèrent le contexte en cours et les scénarios de projection à moyen et long terme pour se forger une opinion sur les changements à prévoir. Québec International est ainsi heureuse de vous dévoiler la section Démographie de ce document, évaluant l'évolution de la population.

NOTE AUX LECTEURS

Cette étude a été produite par le département d'Études économiques et veille stratégique de Québec International. Les professionnels de cette équipe ont pour mandat d'assurer la disponibilité d'une information économique de qualité. Ils sont appelés à suivre l'évolution de la conjoncture économique et de l'environnement d'affaires à l'échelle régionale, nationale et internationale et à réaliser différentes recherches et analyses permettant d'identifier des opportunités, d'orienter les stratégies de développement et de définir les actions à mettre en place pour soutenir la croissance de notre économie régionale. Pour en savoir plus sur les services offerts par Québec International, nous vous invitons à visiter notre site Internet au www.quebecinternational.ca.

FAITS SAILLANTS EN 2022

Le taux d'accroissement a presque triplé par rapport à 2021

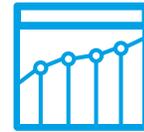


Population totale en 2022 :

848 800
habitants



12 200
habitants
de plus



Un taux
d'accroissement de
14,5 pour mille

Un accroissement démographique fortement relié au solde des migrations
internationales et intraprovinciales



10,2 %

de l'accroissement total de la
population en 2022 provient de

l'accroissement naturel

(solde des naissances moins les décès)



19,6 %

du solde des migrations

intraprovinciales



70,3 %

du solde migratoire

externe

Solde migratoire intraprovincial : la RMR attire beaucoup de jeunes de 15 à 24 ans
et n'en a pas perdu dans les autres grands groupes d'âge



1 369
jeunes de
15 à 24 ans
attirés



Solde
complètement
résorbé en 2022
chez les 25 à 64 ans



775
personnes de
65 ans et plus
attirées



TABLE DES MATIÈRES

Population de la RMR de Québec dans l'ensemble canadien en 2022.....	6
Population de la RMR de Québec dans l'ensemble québécois en 2022.....	7
Composantes de la croissance démographique de la RMR de Québec en 2022	8
Une forte part de l'accroissement total attribuable au solde migratoire externe.....	8
L'accroissement naturel est resté stable en 2022 mais sa part relative continue de baisser	8
En 2022, la structure d'âge de la population n'a pas varié par rapport à 2021	8
En 2022, Québec reste toujours plus vieillissante par rapport aux RMR canadiennes comparables	9
La RMR de Québec a plus que quadruplé son solde migratoire intraprovincial en 2022	9
Que nous apprend le recensement de 2021 sur la RMR de Québec ?.....	10
Perspectives démographiques pour la RMR de Québec.....	10
Composantes de la croissance projetée de la population de la RMR entre 2022 et 2040	11
Les migrations internationales deviendront de plus en plus importantes dans l'accroissement de la population de la RMR... ..	12
La part de l'accroissement naturel diminuera progressivement... ..	12
Les pertes continueront du côté du solde des migrations interprovinciales.....	12
Conclusion	12



SOMMAIRE

Voici les principaux éléments à retenir du bilan démographique de la RMR de Québec en 2022 par rapport à 2021 :

		2022	2021
Taux d'accroissement de la population	Triplé	14,5 pour mille (12 200 personnes)	5,5 pour mille (4 600 personnes)
Taux d'accroissement naturel	Stable	1 236 personnes	1 177 personnes
Solde migratoire intraprovincial	Quadruplé	2 400 personnes	538 personnes
Nombre d'immigrants internationaux	Double	5 473 personnes	2 256 personnes
Nombre de résidents non permanents	Triplé	2 790 personnes	968 personnes
Solde migratoire auprès des 25 à 64 ans	S'est redressé	30 personnes de plus	-1 180 pertes

POPULATION DE LA RMR DE QUÉBEC DANS L'ENSEMBLE CANADIEN

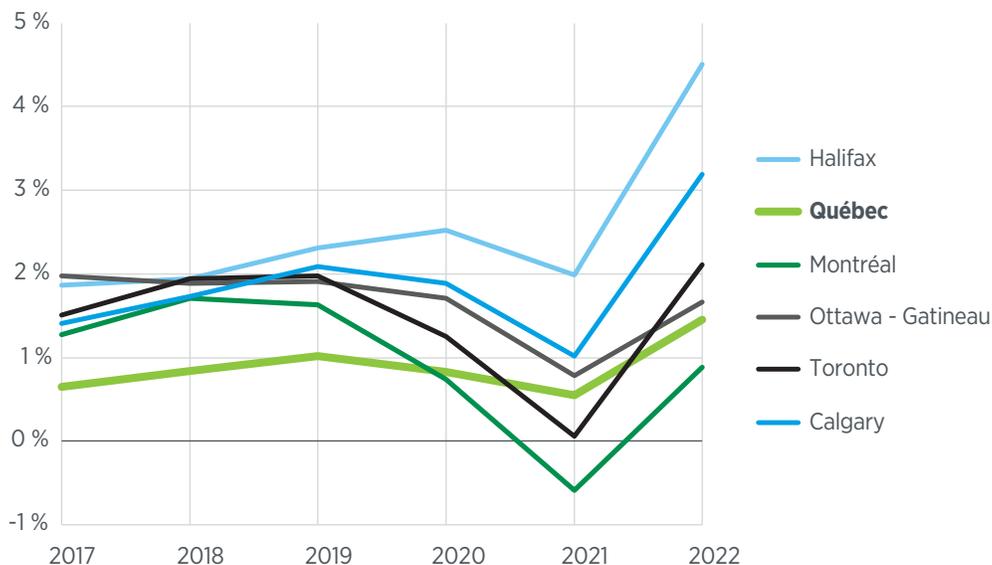
Tableau 1 - Évolution de la population des principales RMR canadiennes de 2019 à 2022

Nom des RMR	Population en nombre				Taux d'accroissement de la population (clé de tri)
	2019	2020	2021	2022	2021-2022
Halifax	439 835	450 910	459 869	480 582	4,5 %
Calgary	1 514 426	1 542 956	1 558 588	1 608 342	3,2 %
Vancouver	2 709 277	2 743 765	2 764 932	2 842 730	2,8 %
Edmonton	1 442 835	1 467 219	1 480 159	1 516 719	2,5 %
Toronto	6 462 898	6 543 886	6 547 381	6 685 621	2,1 %
Ottawa - Gatineau	1 438 015	1 462 582	1 474 077	1 498 610	1,7 %
Québec	825 234	832 021	836 615	848 776	1,5 %
Winnipeg	844 331	850 558	858 848	871 778	1,5 %
Montréal	4 334 308	4 366 487	4 340 642	4 378 796	0,9 %

Source : Statistique Canada, Tableau : 17-10-0135-01 : Estimations de la population, 1^{er} juillet, selon la région métropolitaine de recensement et l'agglomération de recensement (diffusion : 13-01-2022). Adapté par Québec international

Selon les données de Statistique Canada, en 2022, la RMR de Québec comptait à peu près 848 800 habitants, soit 12 200 personnes de plus qu'en 2021. Le taux d'accroissement annuel qui s'établit ainsi à 14,5 pour mille (‰) a plus que doublé comparativement à 2020-2021 alors qu'il était de 5 pour mille (‰).

Graphique 1 - Évolution du taux d'accroissement de la population de quelques grandes RMR canadiennes entre 2017 et 2022



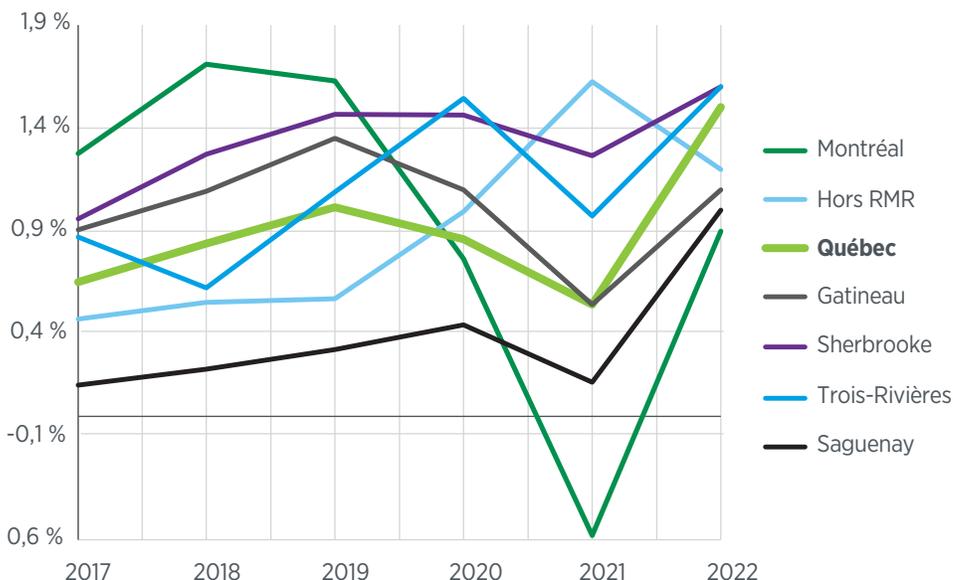
Source : Statistique Canada, Tableau : 17-10-0135-01 : Estimations de la population, 1^{er} juillet, selon la région métropolitaine de recensement et l'agglomération de recensement (diffusion : 13-01-2022). Adapté par Québec International

Les données de 2022 montrent également que la RMR de Québec, à l'instar des grandes RMR canadiennes, recommence à attirer davantage de résidents rompant ainsi avec la période pandémique qui avait vu des flux de population en dehors des grandes métropoles. Comme en 2021 le taux d'accroissement de la population de Québec demeure cependant moins important que dans les RMR canadiennes comparables telles que Calgary, Edmonton, Vancouver, Halifax, Winnipeg, etc.

POPULATION DE LA RMR DANS L'ENSEMBLE QUÉBÉCOIS EN 2022

Tout indique qu'au Québec également les conséquences démographiques de la pandémie de la COVID-19 sur les régions métropolitaines sont derrière nous. Les principales métropoles comme Québec et Montréal ont recommencé en 2022 à attirer davantage de populations comme avant la pandémie.

Graphique 2 - Évolution du taux d'accroissement de la population de quelques RMR québécoises entre 2017 et 2022

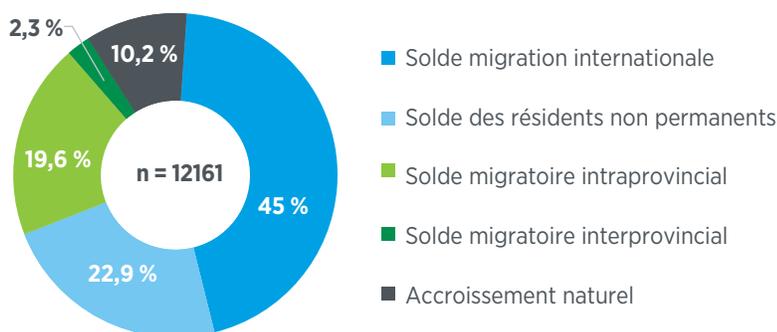


Source : Statistique Canada, Estimations démographiques annuelles (régions infraprovinciales, janvier 2023). Adapté par l'Institut de la statistique du Québec et Québec International



COMPOSANTES DE LA CROISSANCE DE LA POPULATION DE LA RMR DE QUÉBEC EN 2022

Graphique 3 - Part des différentes composantes démographiques dans l'accroissement de la population de la RMR de Québec en 2022



Source : Statistique Canada, *Estimations démographiques annuelles* (régions intraprovinciales, janvier 2022). Adapté par l'Institut de la statistique du Québec et Québec International

Une forte part de l'accroissement total attribuable au solde migratoire externe

Pour 2022, tout comme pour l'année d'avant, les données montrent que l'accroissement de la population de la RMR est essentiellement tributaire du solde migratoire externe qui combine le solde des migrations internationales, interprovinciales et des résidents non permanents. À cet effet, 70 % de l'accroissement de la population (ce qui représente un peu plus de 8 500 personnes) provient de ce solde. L'immigration internationale représentait, à elle seule, près de la moitié de l'accroissement de la population (45 %) en 2022, alors que plus d'un nouveau résident sur cinq (22,9 %) provenait du bassin des résidents non permanents.

L'accroissement naturel est resté stable en 2022 mais sa part relative continue de baisser

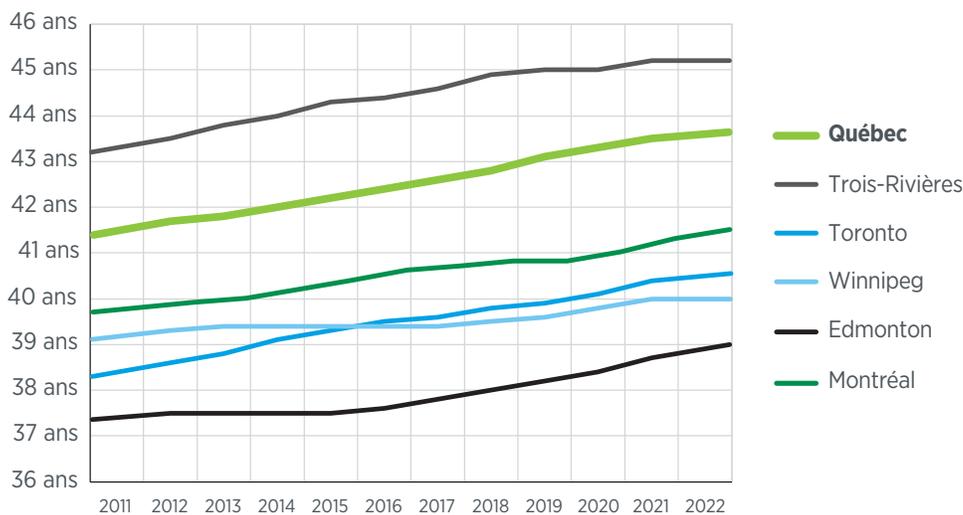
La part de l'accroissement naturel (différence entre les naissances et les décès) dans l'accroissement total de la population a baissé, passant de 16,3 % en 2021 à 10,3 % en 2022. En valeur absolue toutefois, les chiffres sont restés presque stables comparativement au bilan de 2021.

En 2022, la structure d'âge de la population n'a pas varié par rapport à 2021

L'âge médian était de l'ordre de 43,4 ans en 2022 comparativement à 43,3 en 2021 et l'âge moyen se situait à 43,6 ans par rapport à 43,5 en 2021. Les groupes d'âge ont aussi peu fluctué. Ainsi, en 2022, les 25 à 64 ans représentaient 52,7 % de la population contre 53,2 % en 2021. La proportion des 15 à 24 ans est demeurée la même qu'en 2021 (10 %).

EN 2022, QUÉBEC RESTE TOUJOURS PLUS VIEILLISSANTE PAR RAPPORT AUX RMR CANADIENNES COMPARABLES

Graphique 4 - Évolution de l'âge moyen dans les principales RMR canadiennes



Source : Statistique Canada, Tableau 17-10-0135-01. *Estimations de la population*, 1^{er} juillet, selon la RMR et l'agglomération de recensement, limites de 2016. Adapté par Québec International

En 2022, comme en 2021, comparativement aux autres RMR canadiennes, Québec était encore la RMR qui présentait, d'une part, la plus faible proportion de population en âge de travailler (15 à 64 ans), soit 62,7 % et, d'autre part, la plus forte proportion de 65 ans et plus (22,2 %). Cela se répercute également sur l'âge médian, de deux à cinq ans plus avancé à Québec que dans les autres RMR comme le montre le graphique ci-dessus.

LA RMR DE QUÉBEC A PLUS QUE QUADRUPLÉ SON SOLDE MIGRATOIRE INTRAPROVINCIAL EN 2022

En 2022, la RMR de Québec a enregistré un solde migratoire positif de + 2 378 personnes. C'est 4,4 fois plus qu'en 2021 alors que la RMR avait enregistré un solde de +538. La RMR renoue ainsi avec une performance plus forte même qu'avant la pandémie de la COVID-19. En effet, en 2019-2020, elle avait affiché un solde migratoire positif de +1 573 personnes.

Tableau 2 - Bilan des échanges migratoires de Québec avec les autres RMR en 2022

Nom des RMR	Total	Saguenay	Québec	Sherbrooke	Trois-Rivières	Montréal	Gatineau	Hors RMR
Saguenay	641	...	-71	11	-32	330	26	377
Québec	2 378	71	...	119	75	1 722	159	232
Sherbrooke	1 704	-11	-119	...	29	1 397	62	346
Trois-Rivières	1 397	32	-75	-29	...	1 065	88	316
Montréal	-29 214	-330	-1 722	-1 397	-1 065	...	-296	-24 403
Ottawa - Gatineau	-1216	-26	-159	-62	-88	296	...	-1 178
Hors RMR	24 309	-377	-232	-346	-316	24 403	1 178	...

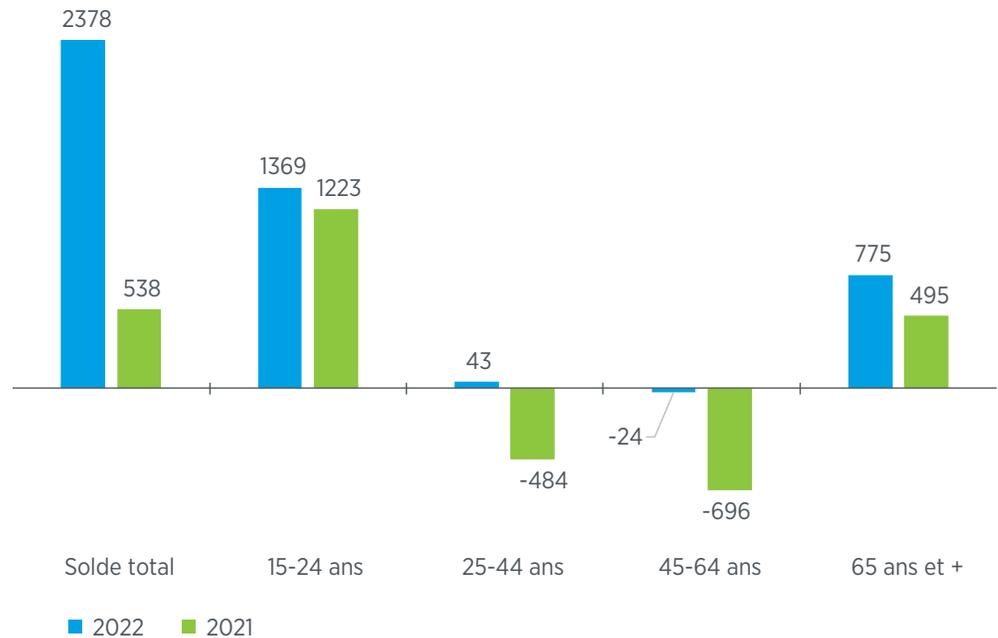
Source : ISQ - Exploitation du fichier d'inscription des personnes assurées de la Régie de l'assurance maladie du Québec.

En 2022, la RMR de Québec a principalement réalisé son gain le plus significatif aux dépens de Montréal (+1 573 personnes), mais le plus marquant, est qu'elle est la seule à avoir fait des gains dans ses échanges migratoires avec chacune des RMR québécoises, y compris l'ensemble hors RMR.





Graphique 5 - Répartition du solde migratoire intraprovincial de la RMR de Québec entre les groupes d'âge en 2022 comparés à 2021



Source : ISQ - Exploitation du Fichier d'inscription des personnes assurées de la Régie de l'assurance maladie du Québec. Adapté par Québec International

En 2022, la RMR a résorbé les pertes importantes qu'elle avait enregistrées en 2021 dans la catégorie en âge de travailler (25 à 64 ans). Elle a inscrit ainsi un gain de +20 auprès de ce groupe d'âge en comparaison à une perte de tout près de 1 200 (-1 180) en 2020. Malgré tout, des efforts restent à faire auprès des 30 à 44 ans et des 45 à 64 ans auprès desquelles la RMR continue à enregistrer des pertes dans ses échanges migratoires avec les autres régions.

QUE NOUS APPREND LE RECENSEMENT DE 2021 SUR LA RMR DE QUÉBEC?

Le recensement de 2021 établissait que la population de la RMR était à 839 300 habitants parmi lesquels 14 700 autochtones (membres des Premières Nations, Inuits, Métis). C'est un accroissement de 4,1 % de la population totale de la RMR par rapport au recensement de 2016. Au sein de cette population, 97 % avaient le français comme première langue et 2,8 % l'anglais ou l'anglais et le français.

Parmi la population recensée en 2021, on comptait 54 855 immigrants¹ et 15 395 résidents non permanents. C'est une immigration relativement récente puisque tout près de la moitié (47,6 %) est arrivée entre 2011 et 2021. Les immigrants arrivent également à un âge relativement jeune : 52,8 % sont âgés entre 25 et 44 ans à leur arrivée et 13,6 % entre 15 et 24 ans.

PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES POUR LA RMR DE QUÉBEC

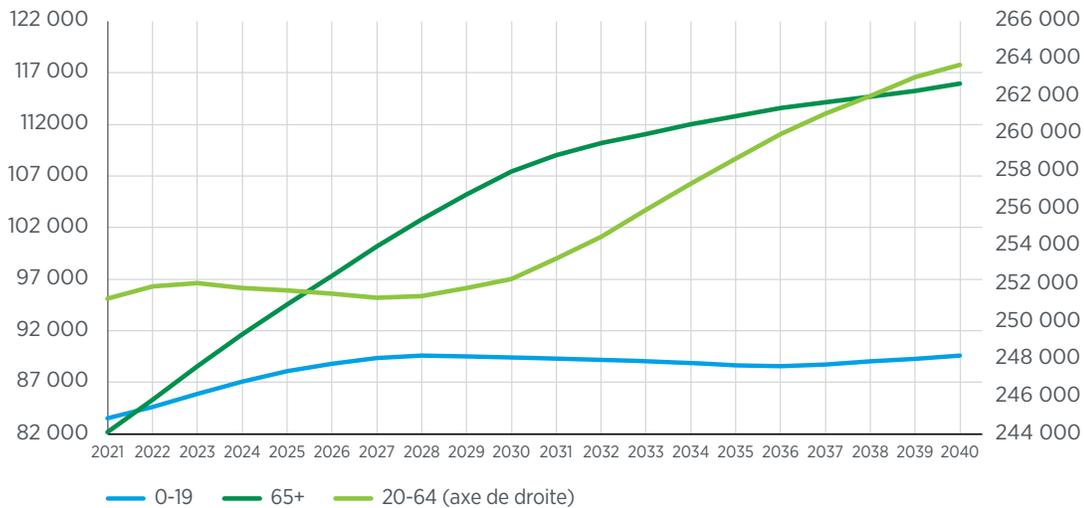
Cette partie reprend les scénarios de projection de la croissance réalisés par l'ISQ pour la province de 2019 à 2041 et révisés en 2021 pour tenir compte des changements engendrés par la pandémie de COVID-19. La mise à jour des projections, par rapport au scénario de référence de 2019, a eu comme principal effet une révision à la hausse de la croissance projetée de la population à l'horizon de 2026. Cette vision plus optimiste se fonderait principalement sur l'hypothèse d'une hausse attendue du solde des résidents non permanents et de celui des migrants interprovinciaux.

Les scénarios de croissance projetés montrent que la RMR de Québec se maintiendrait en milieu de peloton avec une croissance de 11 % de sa population entre 2022 et 2041. Elle serait en matière de taux d'accroissement devant Montréal (9,1 %), mais derrière Sherbrooke, et Gatineau qui verraient leur population croître respectivement de 16,5 % et 12,7 % sur la même période.

Sur cet horizon, le poids des 65 ans et plus continuera d'augmenter significativement tandis que celui des 25 à 64 ans diminuera pour atteindre un creux autour de 2028-2029 comme on peut l'observer dans le graphique qui suit.

¹ Dans le Recensement de la population de 2021, « Immigrants » comprend les immigrants qui ont été admis au Canada le 11 mai 2021 ou avant.

Graphique 6 - Croissance projetée de la population selon les différents groupes d'âge entre 2021 et 2041

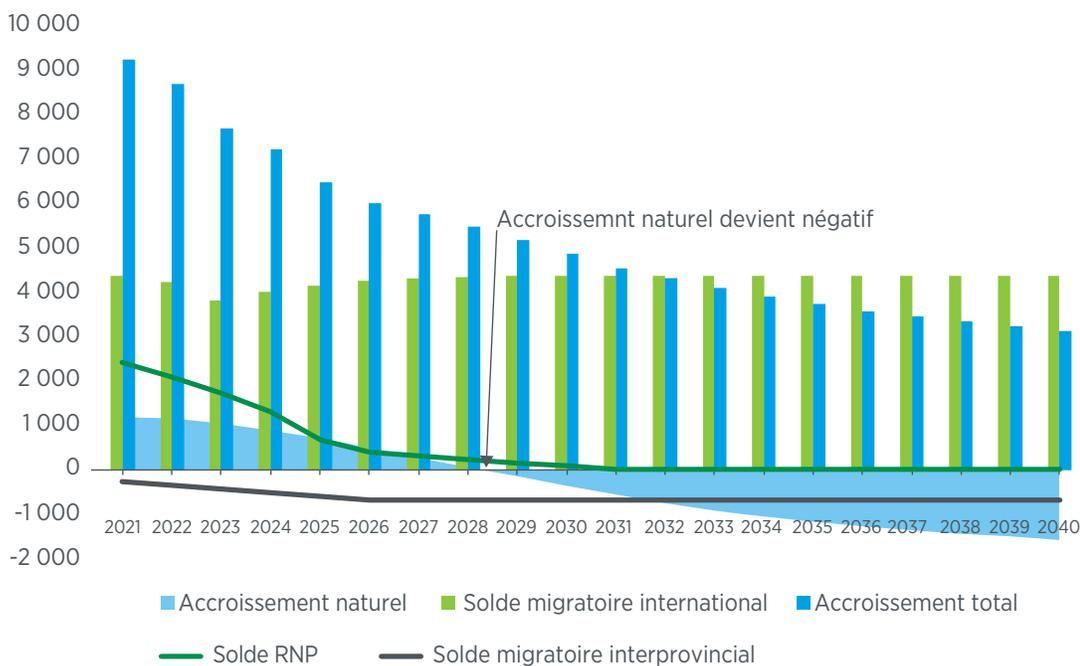


Source : ISQ, mise à jour en 2021 des perspectives démographiques du Québec et des régions, 2020-2066 (selon le scénario de référence A2021). Adapté par Québec international

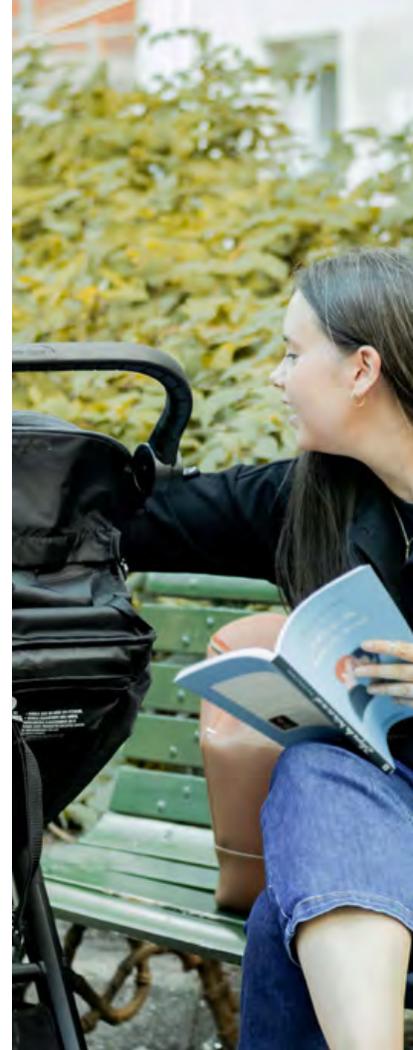
Le vieillissement de la population est réel et le poids des 65 ans augmentera de manière progressive. Cette catégorie d'âge représentait en 2022 un peu plus du cinquième de la population (22 %) et en représentera le quart (24,7 %) autour de 2027. Son poids augmentera ensuite à partir de 2030 pour représenter 26 à 27 % de la population totale.

COMPOSANTES DE LA CROISSANCE PROJETÉE DE LA POPULATION DE LA RMR ENTRE 2022 ET 2040

Graphique 7 - Part des différentes composantes démographiques dans l'accroissement projeté de la population 2021-2041 (Scénario de Référence A2021)



Source : ISQ, mise à jour en 2022 des perspectives démographiques du Québec et des régions, 2021-2066. Adapté par Québec International





Les migrations internationales deviendront de plus en plus importantes dans l'accroissement de la population de la RMR...

À moyen et long terme, les migrations internationales et les migrations internes (intraprovinciales) continueront à être les principales sources d'accroissement de la population de la RMR de Québec. À partir de 2028, elles pourraient devenir l'unique source de croissance de la population alors que l'accroissement naturel et les migrations interprovinciales pèseront négativement sur le bilan démographique de la RMR.

La part de l'accroissement naturel diminuera progressivement...

À l'horizon de 2028, l'accroissement naturel (solde des naissances et des décès) commencera à devenir négatif avec un nombre de décès qui dépasserait celui des naissances. Le vieillissement de la population exposant une tranche plus importante de la population à la mortalité expliquerait cette tendance.

...Les pertes continueront du côté du solde des migrations interprovinciales

En suivant la tendance déjà amorcée, la RMR continuera tout au long de cette période à enregistrer annuellement des déficits dans les échanges migratoires avec les autres provinces, avec un creux autour de 2026. Soulignons qu'il ne s'agit pas là d'une nouvelle tendance.

CONCLUSION

Ce bilan démographique montre sur plusieurs aspects que la RMR de Québec a fait meilleure figure en 2022 en comparaison à 2021. Le taux d'accroissement de la population a presque triplé, atteignant 14,5 pour mille en 2022 alors qu'il était de 5 pour mille en 2021. La RMR a aussi doublé les chiffres aussi bien pour les migrants internationaux reçus que pour les résidents non permanents.

Les données montrent également qu'en 2022 la RMR a mieux tiré son épingle du jeu quant à la migration intraprovinciale avec un solde qui a quadruplé (+2 400) comparativement à 2021 (+538). Cette performance remarquable s'explique, entre autres, par le fait que la RMR a cessé les contre-performances auprès des 25 à 64 ans auprès desquelles elle avait un solde négatif. En 2021, les gains importants réalisés chez les jeunes de 15 à 24 ans (+1 223) avaient été annihilés par les pertes chez les 24 à 64 ans (-1 180). Malgré l'absence de gains significatifs auprès de cette catégorie (+30) en 2022, la RMR ne subit pas de pertes. De plus, Québec représente la seule RMR au cours de la dernière année à avoir réalisé des gains dans ses échanges migratoires avec chacune des RMR de la province.

Malgré ces résultats, les données montrent que le vieillissement de la population de la RMR persiste. Parmi les RMR canadiennes comparables, Québec demeure en 2022, celle qui, d'un côté, avait la plus faible proportion de population en âge de travailler (15 à 64 ans), et de l'autre, la plus forte proportion de population âgée de 65 ans et plus. Cette situation conjuguée à un marché du travail fortement créateur d'emplois accentue plus que jamais le besoin de main-d'œuvre. À ce propos, la RMR continue à améliorer son bilan migratoire intraprovincial, ainsi que son attractivité auprès des immigrants internationaux et des résidents non permanents, mais le fossé à combler reste encore important.

Québec International, en tant qu'agence de développement économique de la région, fait de cet enjeu une priorité, favorisant la collaboration avec les acteurs économiques, politiques et sociaux de la région.

Rédaction

L'équipe des études économiques

Conception graphique

Élan création

Crédits photos

Université Laval, Québec International, Dany Vachon et Carl Bélanger

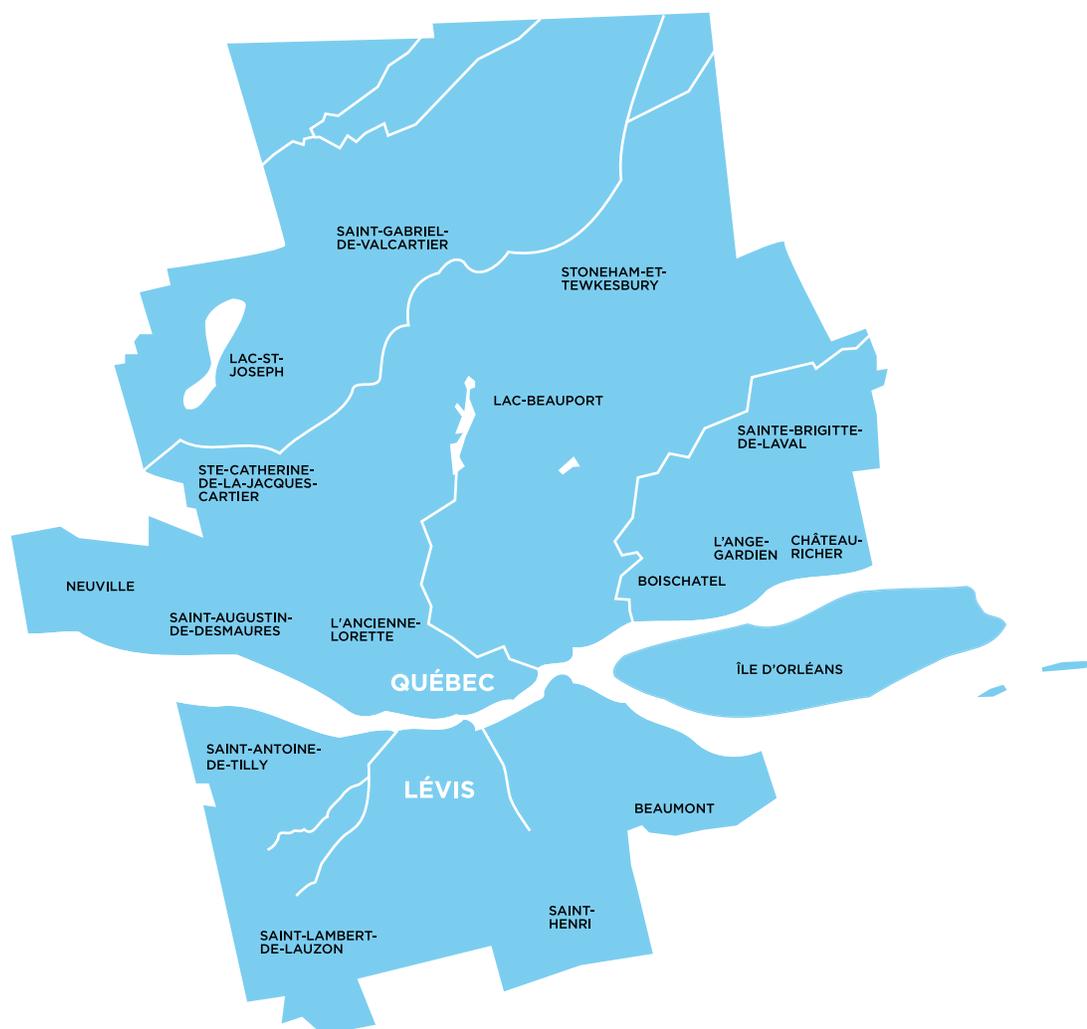
Avril 2023



MARCHE DU TRAVAIL

Bilan et perspectives 2022 | 2023

CARTE DE LA RMR DE QUÉBEC



LA PUBLICATION : BILAN ET PERSPECTIVES

Chaque année, l'équipe des études économiques de Québec International fait la lumière sur divers indicateurs économiques importants dans le cadre d'une publication nommée « Bilan et perspectives ». En plus d'analyser les données de l'année précédente, les économistes considèrent le contexte actuel et les prévisions afin de se forger une solide opinion des changements à prévoir pour les mois à venir. Québec International est ainsi heureuse de vous dévoiler la section *Marché du travail* de ce document.

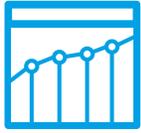
NOTE AUX LECTEURS

Cette étude a été produite par les études économiques et le service de communication de Québec International. Les professionnels de cette équipe ont pour mandat d'assurer la disponibilité d'une information économique de qualité. Ils sont appelés à suivre l'évolution de la conjoncture économique et de l'environnement d'affaires à l'échelle régionale, nationale et internationale et à réaliser différentes recherches et analyses permettant d'identifier des occasions, d'orienter les stratégies de développement et de définir les actions à mettre en place pour soutenir la croissance de notre économie régionale. Pour en savoir plus sur les services offerts par Québec International, nous vous invitons à visiter notre site Internet au www.quebecinternational.ca.

FAITS SAILLANTS 2022

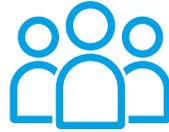
MARCHÉ DU TRAVAIL

L'emploi en croissance pour une deuxième année consécutive



441 900
emplois

Croissance de 8 300 emplois
(+1,9 %)



455 100

population active

Augmentation de 2 800 personnes
(+0,6 %)



+11 400

**emplois dans le
secteur des services**

(+3,1 %)

Le marché du travail n'a jamais été aussi serré



2,9 %

taux de chômage

Record historique, le plus faible
au Canada



39 700

postes vacants

Record historique
(+26 %)



Manque à gagner de

14 000 jeunes

pour combler les départs
à la retraite

Bien positionné pour faire face à un ralentissement



Économie
qui repose sur des
industries
stabilisatrices



+1,2 %

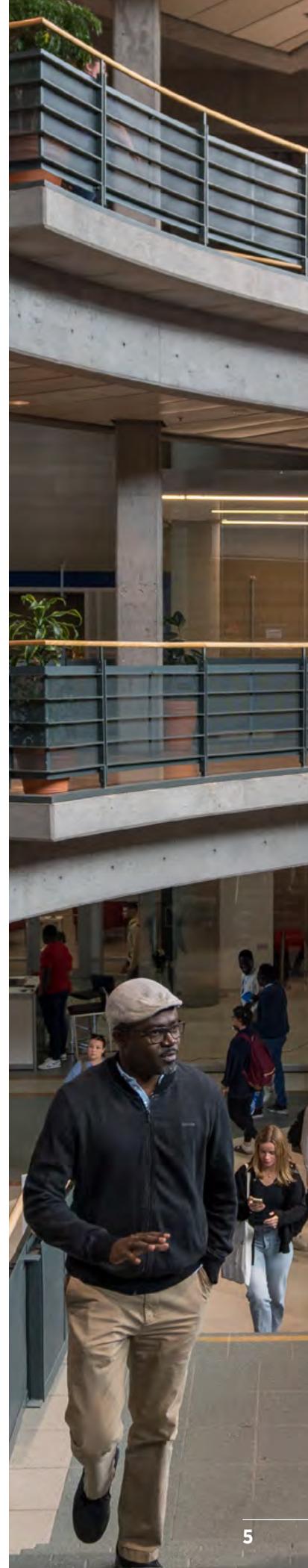
croissance prévue en 2023

La plus forte parmi les principales
RMR canadiennes



TABLE DES MATIÈRES

Sommaire	6
Bilan de l'emploi 2022	7
Population active.....	8
Taux d'activité.....	8
Indice de remplacement.....	9
Rareté de main-d'œuvre et plein emploi	11
Taux de chômage.....	11
Ratio chômeurs et postes vacants.....	13
Salaires.....	14
Industries	14
Secteur des services.....	15
Secteur de la production de bien.....	15
Diversité de l'emploi.....	16
Perspectives 2023	17
Perspectives régionales.....	17
Ralentissement économique en 2023?.....	17
Conclusion	18





Sommaire

Le marché du travail de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec a fait bonne figure en 2022, demeurant vigoureux, comme ce fût le cas l'année précédente. Néanmoins, la création d'emplois observée à Québec est moins prononcée que celles observées dans les autres principales RMR au pays. Cela s'explique, en partie, parce que la région a connu la deuxième plus faible croissance de la population active (+0,6 %) parmi ses consœurs canadiennes.

Bien que la rareté de main-d'œuvre soit une réalité d'un océan à l'autre, elle est particulièrement aiguë dans la région. Le marché du travail n'a jamais été aussi tendu, avec un taux de chômage au plancher et un nombre record de postes vacants. Le vieillissement de la population poursuit son œuvre alors qu'il y a plus de départs à la retraite que de jeunes entrant sur le marché de l'emploi. En 2022, on estime le manque à gagner à environ 14 000 jeunes de 20 à 29 ans pour combler les départs à la retraite des 55 à 64 ans. Bien que ce manque à gagner s'amenuisera progressivement, les perspectives démographiques laissent entrevoir que les avenues de la croissance de l'emploi sont limitées à moyen terme. Ainsi, le potentiel du marché du travail se retrouve surtout dans l'emploi à valeur ajoutée.

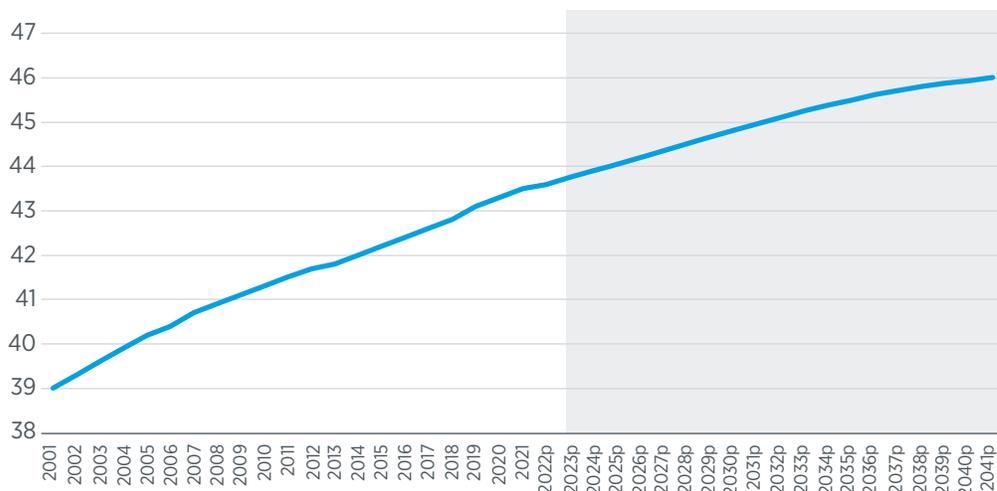
En plus de brosser le portrait de l'emploi 2022, ce bilan fait l'état des lieux sur la diversité industrielle des emplois dans la RMR de Québec et discute des perspectives pour l'avenir. On y voit, notamment, que la région est relativement diversifiée et que les prévisions sont favorables pour 2023.

Tableau 1 - Sommaire

Portrait de l'emploi dans les principales régions canadiennes							
	Emplois			Taux de chômage (%)		Taux d'emploi (%)	
	2022	Variation (NB)	Variation (%)	2022	2021	2022	2021
Québec	441 900	8 300	1,9	2,9	4,1	63,8	63
Montréal	2 346 700	77 400	3,4	4,8	7,0	63,8	62,3
Ottawa	800 100	33 300	4,3	4,1	5,9	64,7	63,3
Toronto	3 569 400	160 200	4,7	6,4	9,3	63	61,2
Winnipeg	463 900	18 800	4,2	4,7	6,8	65	63,2
Calgary	878 100	56 300	6,9	6,2	9,0	67,7	64,9
Edmonton	808 500	30 500	3,9	5,9	8,7	65,6	64,7
Vancouver	1 545 800	39 500	2,6	4,7	6,9	64,6	64

Sources : Statistique Canada, Tableau 14-10-0385-01 et Québec International

Graphique 1 - Le vieillissement de la population, âge moyen dans la RMR de Québec, 2001-2041



Sources : Statistique Canada, Tableau 17-10-0135-01 et Institut de la statistique du Québec

BILAN DE L'EMPLOI 2022

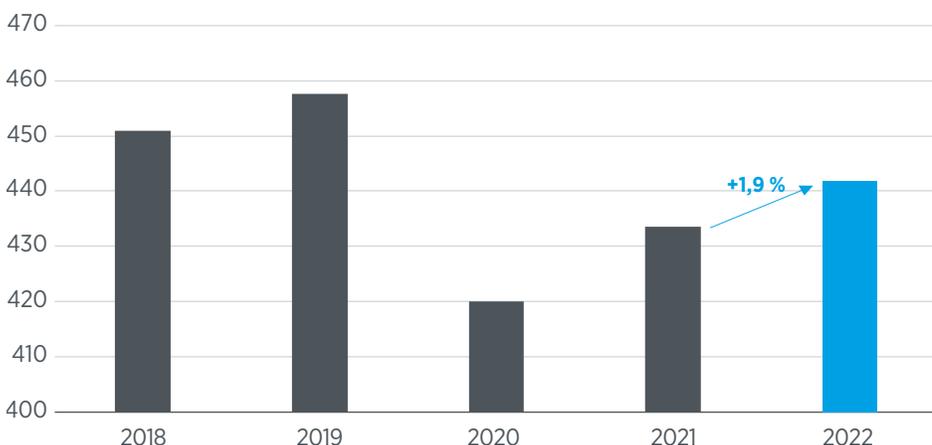
En 2022, le marché du travail de la région de Québec a poursuivi la croissance amorcée l'an dernier. Selon *l'Enquête sur la population active* (EPA), Statistique Canada y dénombre 441 900 emplois, soit 8 300 de plus (+1,9 %) que l'année précédente. Un bilan positif qui survient après le fort rebond enregistré en 2021. Une part importante du gain d'emploi en 2022 est dû à la croissance des emplois à temps partiel.

- Emplois à temps partiel : +6 400 (+8,8 %)
- Emplois à temps plein : +1 900 (+0,5 %)

Le marché de l'emploi a bien performé malgré les restrictions sanitaires en début d'année, la poussée de l'inflation et l'incertitude internationale ambiante. La performance enregistrée en 2022 est supérieure à la croissance annuelle habituelle de la région hors pandémie. À titre d'exemple, le taux de croissance annuel moyen était de 1,2 % entre 2015 et 2019.

Cela n'a pourtant pas suffi pour essayer le retard de l'emploi qui persiste par rapport au sommet historique atteint en 2019. On chiffre ce manque à 15 700 emplois en moins que trois ans auparavant. Notons, par ailleurs, que la RMR de Québec est la seule, parmi les huit principales RMR, à ne pas avoir retrouvé son niveau d'emploi de 2019 sur une base annuelle.

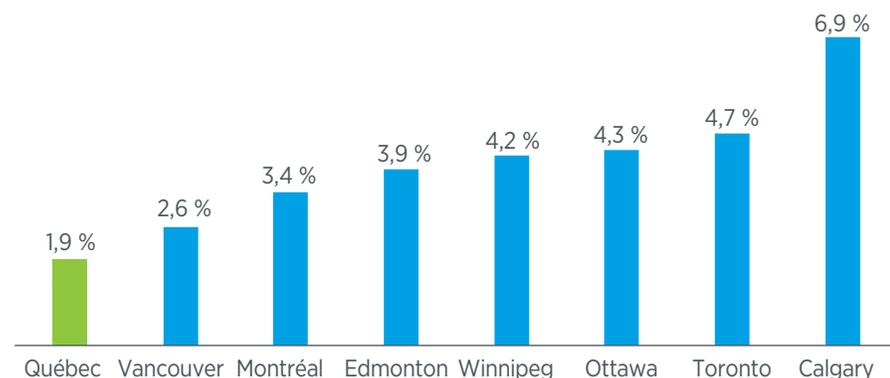
Graphique 2 - Évolution de l'emploi dans la RMR de Québec



Sources : Statistique Canada, Tableau 14-10-0385-01 (données annuelles) et Québec International

En 2022, le marché du travail de la RMR de Québec fut moins robuste que celui de la province (+3,0 %) et celui du Canada (+4,0 %). Parmi les principales RMR canadiennes, celle de Québec arrive en queue de peloton sur le plan de la croissance de l'emploi pour une deuxième année consécutive. Sa performance la place au dernier rang derrière Vancouver (+2,6 %) et Montréal (+3,4 %) et est la seule sous la barre des 2 %.

Graphique 3 - Variation annuelle de l'emploi dans les principales RMR canadiennes en 2022



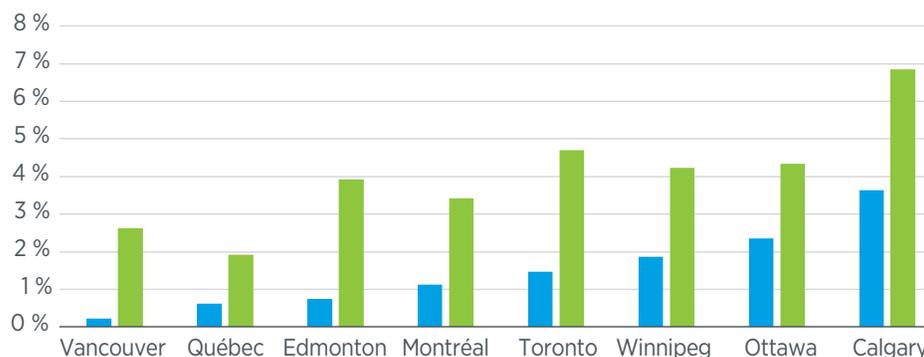
Sources : Statistique Canada, Tableau 14-10-0385-01 (données annuelles) et Québec International



Population active

Selon Statistique Canada, la population active¹ de la région de Québec était forte de 455 100 personnes en 2022. Par rapport à l'année précédente, cela représente une augmentation de 2 800 individus (+0,6 %). Parallèlement, la population active de l'ensemble du Québec et du Canada a crû plus rapidement, soit respectivement de 1,1 % et 1,5 %. Comparativement aux principales régions métropolitaines au pays, la croissance du nombre d'actifs de Québec est la deuxième plus faible derrière celle de Vancouver (+0,2 %).

Graphique 4 - Variation annuelle de la population active et de l'emploi dans les principales RMR canadiennes en 2022



Sources : Statistique Canada, Tableaux 14-10-0385-01 (données annuelles), 14-10-0380-01 (moyennes mobiles trois mois, désaisonnalisées) et Québec International

L'évolution du marché du travail est influencée par celle de la population active. Bien que d'autres facteurs aient un effet sur l'emploi, la population active occupe un rôle particulier puisqu'elle constitue le nombre de paires de bras prêtes à travailler. En ce sens, pour un marché en situation de plein emploi où le chômage est très faible comme celui de Québec (voir section rareté de main-d'œuvre), l'accroissement de la population active représente la principale avenue de croissance; du moins, si l'on évalue la performance d'un marché du travail à la hauteur du nombre d'emplois qu'il crée.

Taux d'activité

En 2022, le taux d'activité, qui mesure la population active parmi tous les individus de 15 ans et plus, est resté inchangé à 65,7 %. Le taux de la région dépasse les niveaux québécois (64,3 %) et canadien (65,4 %).

À Québec, le taux d'activité est demeuré stable entre 2020 et 2022, tandis qu'il était plus élevé en 2019 (69,3 %). Autrement dit, la participation au marché du travail ne s'est pas relevée à Québec par rapport au sommet historique de l'emploi, soit depuis la pandémie.

Taux d'activité par tranche d'âge : Faible chez les plus âgés

L'évolution du taux d'activité par tranche d'âge de la région révèle que les plus jeunes (15 à 24 ans) sont plus actifs par rapport au dernier coup de sonde tandis que la participation des autres groupes d'âge au marché du travail s'est maintenue.

Tableau 2 - Taux d'activité par tranche d'âge dans la RMR de Québec entre 2018 et 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
15 ans et plus	69,4	69,3	65,8	65,7	65,7
15 à 24 ans	76,5	78,9	76,5	74,6	76
25 à 54 ans	93,3	93,5	92,1	93	93,2
55 ans et plus	36,2	36,5	32,4	32,8	32,5

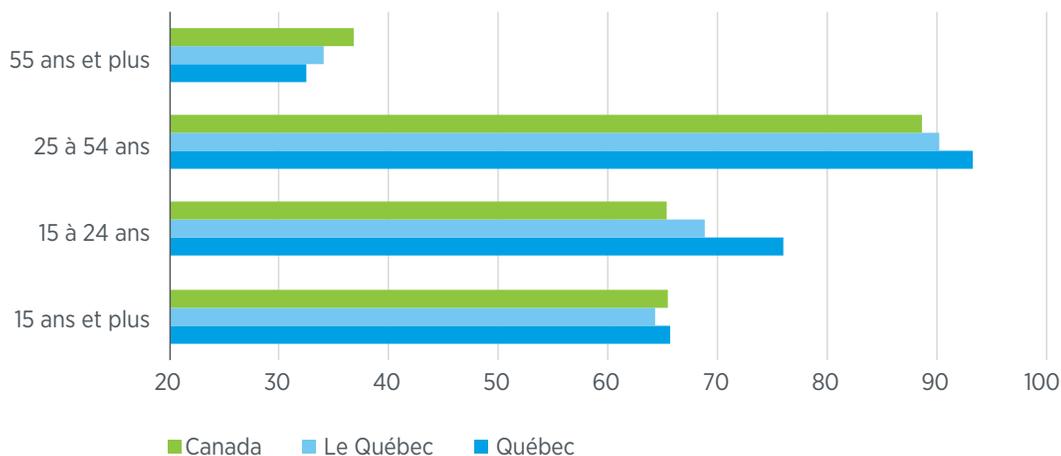
Sources : Statistique Canada, Tableau 14-10-0385-01 (données annuelles) et Québec International

¹ Celle-ci est composée des personnes âgées de plus de 15 ans qui sont occupées ou au chômage et prêtes à travailler. La population inactives rassemble le reste de la population de la même tranche d'âge.

La population dans la fleur de l'âge (25 à 54 ans) est singulièrement active à 93,2 %, soit le plus fort taux d'activité enregistré au Canada pour cette tranche d'âge. Pour leur part, les 15 à 24 ans étaient les quatrièmes plus actifs sur le marché canadien (76 %). Comme c'est le cas depuis plusieurs années, la participation des 55 ans et plus est faible alors que 32,5 % d'entre eux étaient actifs. Ce taux place Québec dans le dernier tiers des régions métropolitaines tandis qu'au Canada, pour cette tranche d'âge, le taux était de 36,8 %.

Comparativement à 2019, le taux d'activité à Québec est en baisse pour toutes les tranches d'âge, mais surtout chez les plus âgés (55 ans et plus). Notamment, la pandémie semble avoir incité certains travailleurs plus expérimentés à prendre leur retraite, ce qui expliquerait la chute de quatre points de pourcentage sur la période chez cette tranche d'âge.

Graphique 5 – Comparaison du taux d'activité par tranche d'âge en 2022



Sources : Statistique Canada, Tableau 14-10-0385-01 et 14-10-0327-01 (données annuelles) et Québec International

La fracture entre le taux d'activité chez les travailleurs de plus et de moins de 55 ans révèle certaines caractéristiques de l'emploi dans la région. Règle générale, à Québec, on rejoint le marché du travail plus tôt et de façon plus répandue qu'au Canada, mais on le quitte également plus jeune à l'approche de l'âge de la retraite.

Le vieillissement de la population fait en sorte que le nombre de personnes de 55 ans et plus en proportion est appelé à croître. Les personnes de cette catégorie d'âge étant moins susceptibles de travailler, cela exerce une pression à la baisse sur le taux d'activité global de la région et sur la population active dont la croissance soutient la croissance du marché de l'emploi.

Indice de remplacement

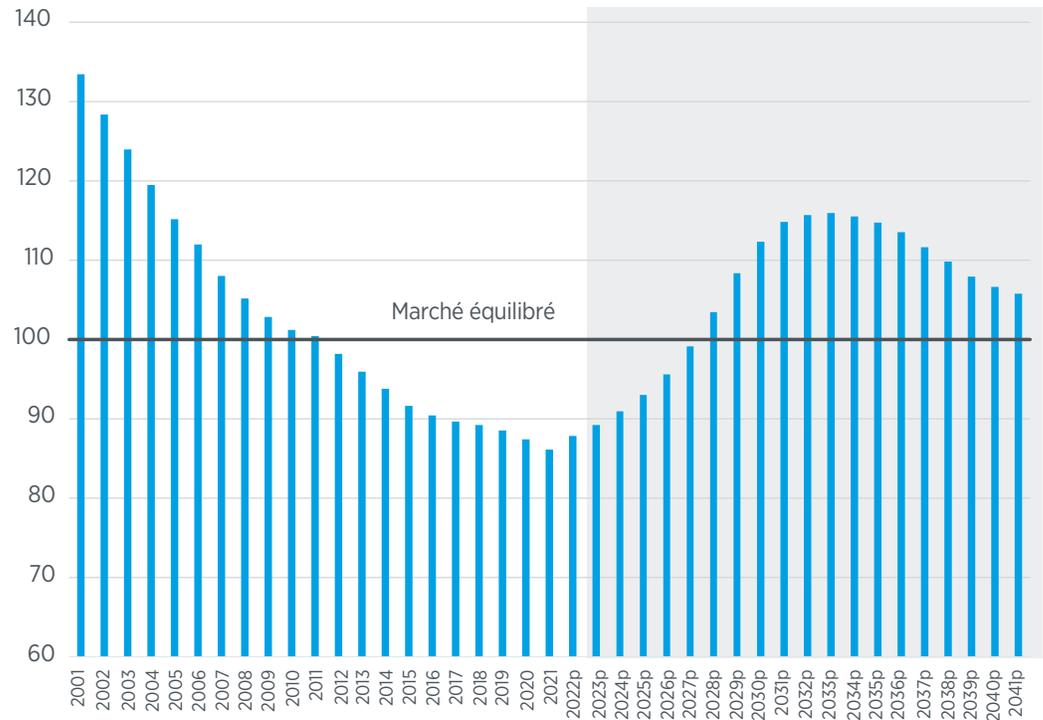
Le vieillissement est un défi structurel qui a des répercussions sur l'évolution de la population active, mais aussi sur l'indice de remplacement. En 2022, il y avait environ 88 jeunes (20 à 29 ans) potentiellement prêts à entrer sur le marché du travail pour 100 personnes potentiellement prêtes à prendre leur retraite (55 à 64 ans). Le nombre de personnes quittant le marché du travail surpasse celui des personnes y entrant. On estime qu'en 2022 seulement, le manque à gagner pour combler les départs à la retraite était de l'ordre de 14 000 jeunes.

Or, pour la première fois en plus de vingt ans, cet indice s'est amélioré en 2022. En effet, c'est au cours de l'année précédente que le creux de cette vague fut atteint (86 %). Toutefois, les projections démographiques laissent entrevoir que ce déficit se poursuivra encore dans les cinq prochaines années avant de retrouver l'équilibre. Gardons en tête que le vieillissement de la population, lui, ne disparaîtra pas, bien au contraire, la proportion d'inactifs vis-à-vis les actifs continuera de s'accroître bien au-delà de cette échéance.





Graphique 6 - Indice de remplacement* dans la RMR de Québec entre 2001 et 2041p

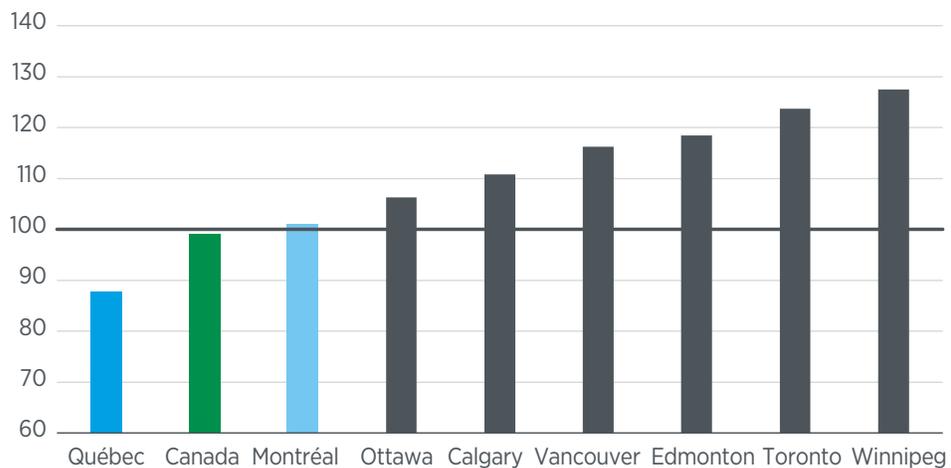


*L'indice de remplacement est le rapport entre le nombre de jeunes susceptibles à entrer sur le marché du travail (20 à 29 ans) et le nombre de personnes près de prendre leur retraite (55 à 64 ans), multiplié par 100.

Sources : Statistique Canada, Tableau 17-10-0135-01 et Institut de la statistique du Québec

Comparativement aux autres principales régions métropolitaines, le marché du travail de la RMR de Québec est le seul à être en situation de déficit. Une situation qui démontre le potentiel de croissance limité de l'emploi dans les années à venir par rapport aux autres grandes villes.

Graphique 7 - Indice de remplacement dans les principales RMR canadiennes en 2022



Sources : Statistique Canada, Tableau 17-10-0135-01 et Institut de la statistique du Québec

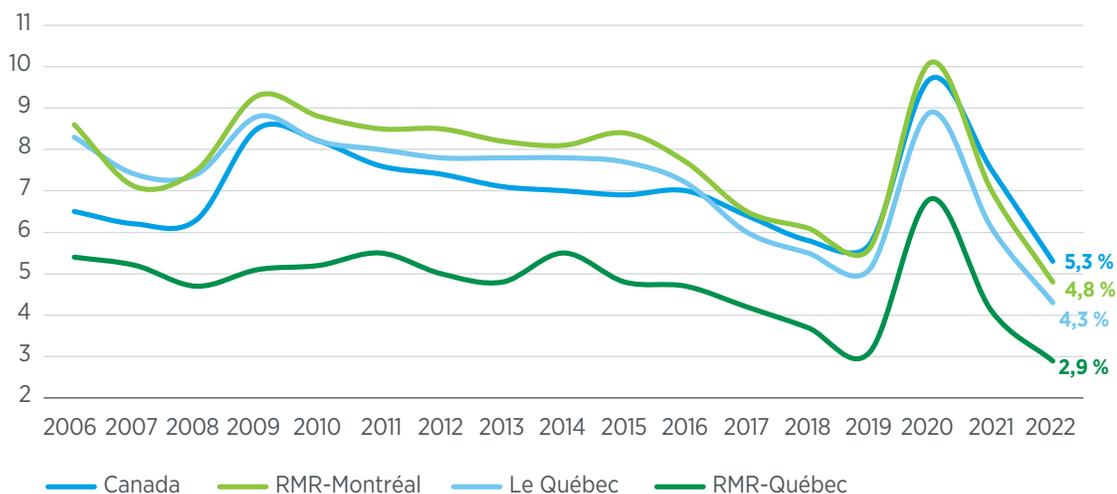
RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE ET PLEIN EMPLOI

Encore cette année, le [sondage Conjoncture](#) mené par Léger pour le compte de Québec International et de ses partenaires (CCIGL, JCCQ ²) indiquait que la majorité des employeurs de la région (85 %) ont éprouvé de la difficulté à recruter en 2022. Cette situation se reflète aussi sur les données de l'emploi alors que la rareté de main-d'œuvre est une constante à Québec. Notons que la rareté est également une réalité ailleurs au Canada, ce qui accentue la tension à Québec puisque la compétition pour les talents dépasse les limites régionales.

Taux de chômage

Le marché du travail de la RMR de Québec s'est resserré de nouveau en 2022. Le nombre de chômeurs et le taux de chômage ont diminué après avoir fluctué lors des dernières années en raison de la pandémie. La région clôture 2022 avec le plus bas taux de chômage enregistré dans son histoire et le nombre de chômeurs n'a jamais été aussi faible à 13 200 (-5 500).

Graphique 8 – Évolution du taux de chômage entre 2006 et 2022



Sources : Statistique Canada, Tableaux 14-10-0385-01, 14-10-0327-01 et Québec International

Le taux de chômage a atteint 2,9 % à Québec, il s'agit du plus faible taux partout au Canada devant les régions de Sherbrooke (3,1 %) et de Trois-Rivières (3,3 %). Parallèlement, un taux de chômage plancher a également été établi cette année dans l'ensemble du Québec (4,3 %) et du Canada (5,3 %).

Postes vacants

La rareté de main-d'œuvre s'illustre notamment par les postes vacants³ qui ne cessent de croître. Les données disponibles pour les régions administratives de la Capitale-Nationale (CN) et de la Chaudière-Appalaches (CA) démontrent que les difficultés d'embauche sont plus que jamais présentes sur le territoire. En 2022, le nombre de postes vacants a atteint un sommet historique dans la région, mais aussi au Québec et au Canada.

Dans son *Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS)*, Statistique Canada estimait qu'il y avait 39 700 postes vacants en moyenne lors des trois premiers trimestres de 2022 dans la CN et la CA. Le nombre d'emplois que les entreprises cherchent à pourvoir dans les deux régions a plus que triplé (+214 %) en cinq ans, c'est-à-dire entre 2017 et 2022.

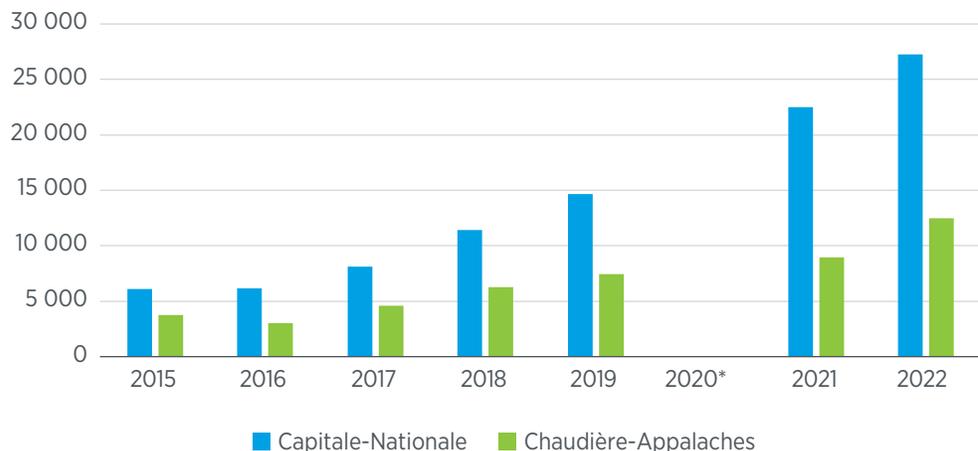
² CCIGL : Chambre de commerce et d'industrie du Grand Lévis et JCCQ : Jeune chambre de commerce de Québec

³ Un poste est vacant s'il y a des tâches à accomplir durant le mois et que l'employeur cherche activement un travailleur à l'extérieur de l'organisation. Notez que Québec International analyse les données sur les postes vacants régionaux à partir des données de Statistique Canada tout au long de l'année. Ces publications et plusieurs autres sont accessibles sur notre site Internet, notre infolettre ou nos médias sociaux





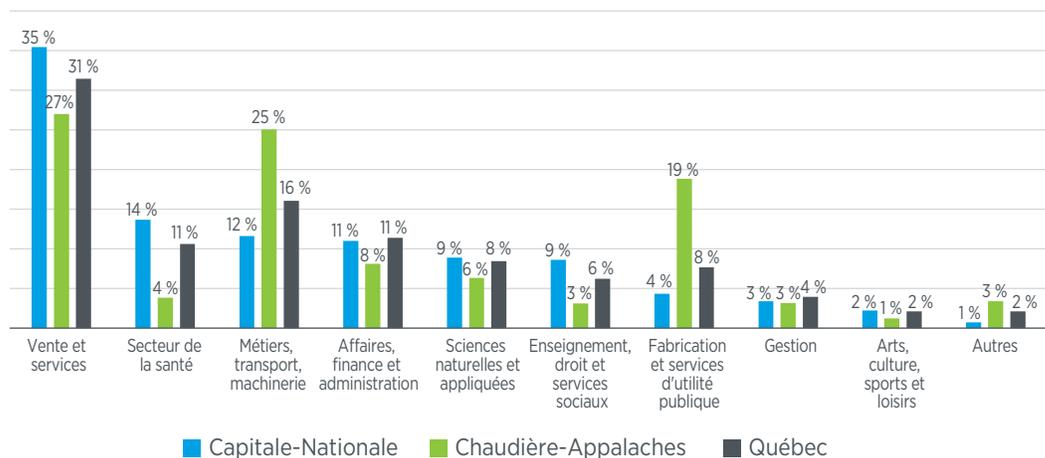
Graphique 9 - Évolution du nombre de postes vacants, moyenne des trois premiers trimestres des années 2015 à 2022



*Données 2020 indisponibles étant donné la suspension de l'enquête durant les 2^e et 3^e trimestres
Sources : Statistique Canada, Tableau 14-10-0325-01 (données trimestrielles non désaisonnalisées) et Québec International

L'EPVS renseigne également sur les types de métiers ou catégories professionnelles les plus difficiles à combler pour les entreprises. Ceux-ci varient notamment au gré de la structure économique régionale.

Graphique 10 - Répartition du nombre de postes vacants selon la catégorie professionnelle, moyenne des trois premiers trimestres de 2022*



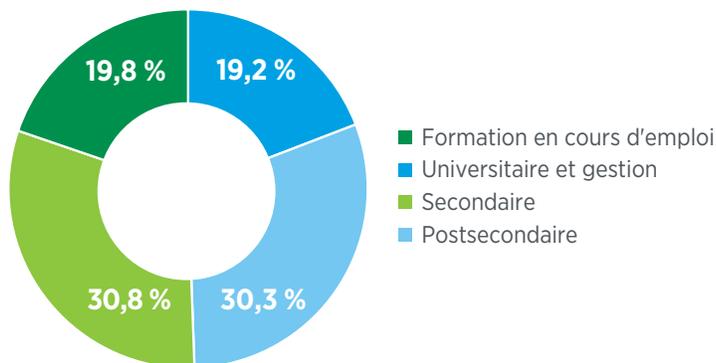
*Pour certaines données indisponibles, des approximations ont été utilisées pour calculer la moyenne.
Sources : Statistique Canada, Tableau 14-10-0356-01 (données trimestrielles non désaisonnalisées) et Québec International

Un autre élément intéressant à analyser au sujet des postes vacants est le niveau de qualification recherché qui renseigne sur la nature des besoins en main-d'œuvre des entreprises. Les données complètes à ce sujet sont disponibles pour l'ensemble du Québec.

Selon les estimations de Statistique Canada, plus de la moitié (50,6 %) des postes vacants exigent généralement une formation de niveau secondaire ou moins. Considérant le niveau de scolarité relativement élevé dans la région de Québec et la tendance au délaissement des emplois peu qualifiés, une partie des besoins en main-d'œuvre ne sauraient être satisfaits par une simple augmentation de la main-d'œuvre. Gardons aussi à l'esprit que près de la moitié des postes vacants demandent des compétences postsecondaires et au-delà.



Graphique 11 – Répartition des postes vacants au Québec selon le niveau de compétences moyennes des trois premiers trimestres de 2022*



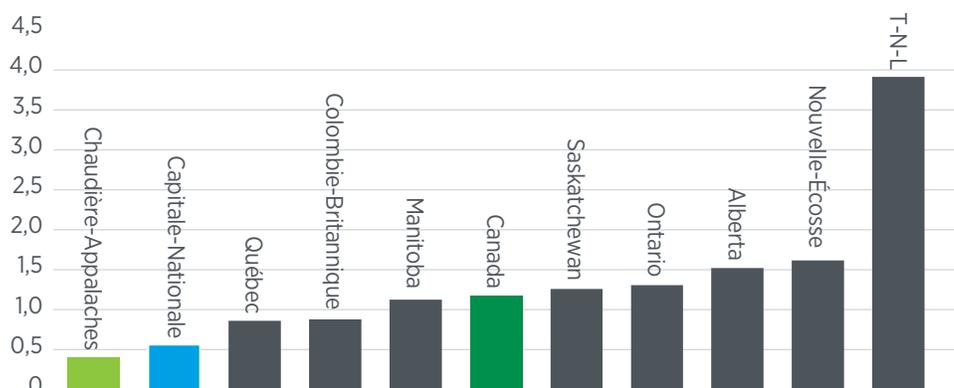
* Niveau de compétences en fonction de la classification nationale des professions 2016 excluant celles sans classification. La somme des parties n'équivaut pas au total en raison de l'arrondissement.

Sources : Statistique Canada, Tableau 14-10-0356-01 (données trimestrielles non désaisonnalisées) et Québec International

Ratio chômeurs et postes vacants

Parallèlement à la hausse des postes vacants, le nombre de chômeurs est toujours très bas dans la région. On recense moins d'un chômeur pour chaque poste vacant dans les régions de la CA (0,4) et de la CN (0,6). Il s'agit respectivement des 1^{er} et 3^e plus faibles ratios au Canada tandis que la région administrative Centre-du-Québec (0,5) complète le podium. Dans la Belle Province, le ratio chômeur par poste vacant s'élève à 0,9 et au Canada il est de 1,2 chômeur par poste vacant.

Graphique 12 - Ratio du nombre de chômeurs par poste vacant dans les régions administratives de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches, les provinces et au Canada, moyenne des trois premiers trimestres de l'année 2022



Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* (Tableau 14-10-0387-01), *Enquête sur les postes vacants et les salaires* (Tableau 14-10-0325-01) et Québec International (calculs)

Rappelons que ce ratio est d'autant plus faible sachant que l'adéquation entre les postes vacants et les chômeurs disponibles et prêts à travailler est un phénomène plus complexe. Les qualifications recherchées, le domaine d'activité ou l'expérience requise constituent autant de critères à considérer lorsqu'une entreprise cherche à pourvoir un poste ou qu'un chômeur postule pour un emploi.

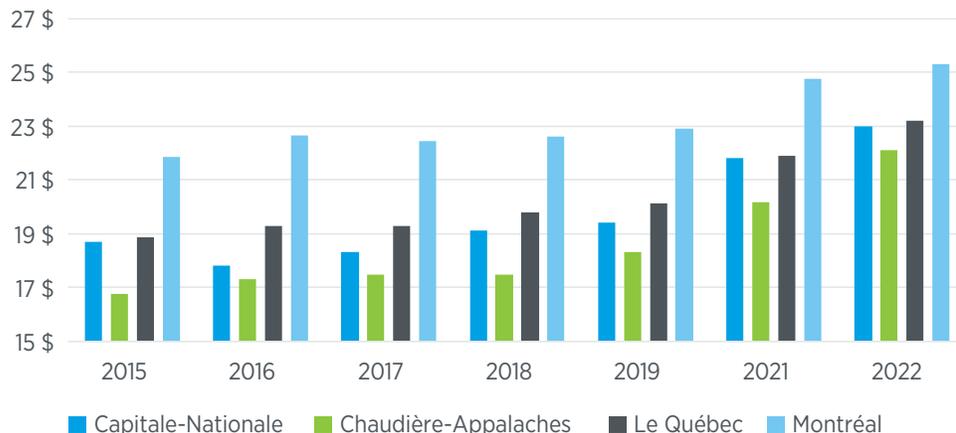




Salaires

La rareté de main-d'œuvre a pour conséquence de tirer à la hausse la rémunération des employés puisque la demande excède l'offre. Cela s'observe dans la croissance des salaires horaires moyens offerts pour les postes vacants durant les dernières années. Entre 2017 et 2022, les salaires offerts dans les régions de la CN et de la CA ont crû respectivement de 25,6 % et 26,7 %. Les salaires ont progressé de 20,4 % au Québec et de 21,1 % au Canada sur la même période.

Graphique 13 – Moyenne du salaire horaire offert pour les postes vacants en dollars, moyenne des trois premiers trimestres de l'année



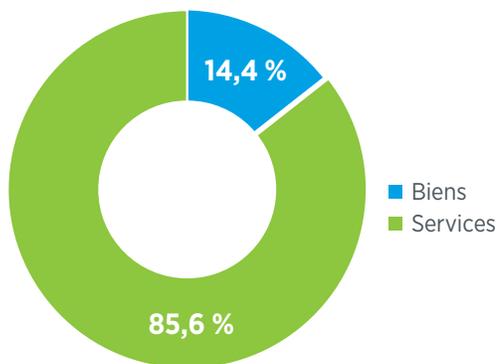
Sources : Statistique Canada, Tableau 14-10-0356-01 et Québec International

Au cours de la même période, la hausse des salaires offerts surpasse celle de l'inflation⁴. Notons que l'évolution des salaires offerts est sujette à des variations dues aux effets de composition. Autrement dit, un type de poste bien rémunéré soudainement en forte demande a le potentiel de tirer à la hausse la moyenne du salaire offert dans une région et donc d'en fausser l'analyse. Or, les données disponibles pour la CN et la CA indiquent que la hausse du salaire pour les postes vacants est au-delà de l'inflation pour la quasi-totalité des catégories professionnelles.

INDUSTRIES

L'Enquête sur la population active nous renseigne également sur la composition de l'emploi en fonction de l'industrie. Tout comme c'est le cas pour l'économie, le marché du travail est fortement concentré dans les services pour un total de 378 300 emplois (85,6 % du total). Quant à lui, le secteur de la production de biens occupe 63 600 des travailleurs dans la région, soit 14,4 % de la main-d'œuvre.

Graphique 14 – Division des emplois par secteur économique dans la RMR de Québec en 2022



Sources : Statistique Canada, Tableau 14-10-0392-01 et Québec International

⁴ À titre indicatif, le *Conference Board du Canada* estime l'augmentation du coût de la vie à 14,1 % dans la RMR de Québec, 15,8 % au Québec et 16,2 % dans l'ensemble du pays

Secteur des services

En 2022, la croissance du marché a reposé sur le secteur des services grâce à des gains de 11 400 emplois, soit l'équivalent d'une hausse de 3,1 %. Cette performance est notamment due à la création d'emplois dans les secteurs des soins de santé, de la finance et de l'assurance, ainsi que de l'hébergement et de la restauration. À l'inverse, d'autres industries du secteur des services ont essuyé des pertes telles que le transport et entreposage, les services professionnels et l'enseignement.

Tableau 3 – Variation annuelle de l'emploi par industrie dans le secteur des services dans la RMR de Québec, 2021-2022

Soins de santé		+11 600
Finance, assurances et immobilier		+4 300
Hébergement et restauration		+4 100
Information, culture et loisirs		+3 400
Administrations publiques		+3 100
Autres services		0
Commerce de gros et de détail		-1 800
Services aux entreprises		-2 500
Enseignement		-3 200
Services professionnels, scientifiques et techniques		-3 400
Transport et entreposage		-4 400

Sources : Statistique Canada, Tableau 14-10-0384-01 et Québec International

Le secteur des services n'a toujours pas retrouvé le niveau d'emploi qui prévalait avant la pandémie (-19 900). Bien que plusieurs industries aient retrouvé ou dépassé le seuil de 2019, d'autres accusent encore d'importants retards. C'est notamment le cas pour l'industrie de l'hébergement et de la restauration (-9 200), le commerce de gros et de détail (-8 500) et les services aux entreprises (-7 400).

Secteur de la production de biens

Le secteur de la production de biens a conclu l'année 2022 avec un recul net de 3 100 emplois, soit une baisse de 4,6 % par rapport à 2021. Les pertes ont été observées dans les industries de la fabrication et de la construction. Celles-ci ont été mitigées par les augmentations inscrites dans les services publics ainsi que dans les industries primaires, qui regroupent notamment l'agriculture, la foresterie et les pêches.

Tableau 4 – Variation annuelle de l'emploi par industrie dans le secteur des biens dans la RMR de Québec, 2021-2022

Primaire		+2 600
Services publics		+1 100
Construction		-1 600
Fabrication		-5 200

Sources : Statistique Canada, Tableau 14-10-0384-01 et Québec International

Comparativement à la situation de 2019, avant la pandémie, on observe que le secteur de la production de biens emploie 4 100 personnes en plus. La plupart des industries du secteur enregistrent des gains sur la période à l'exception de la fabrication.

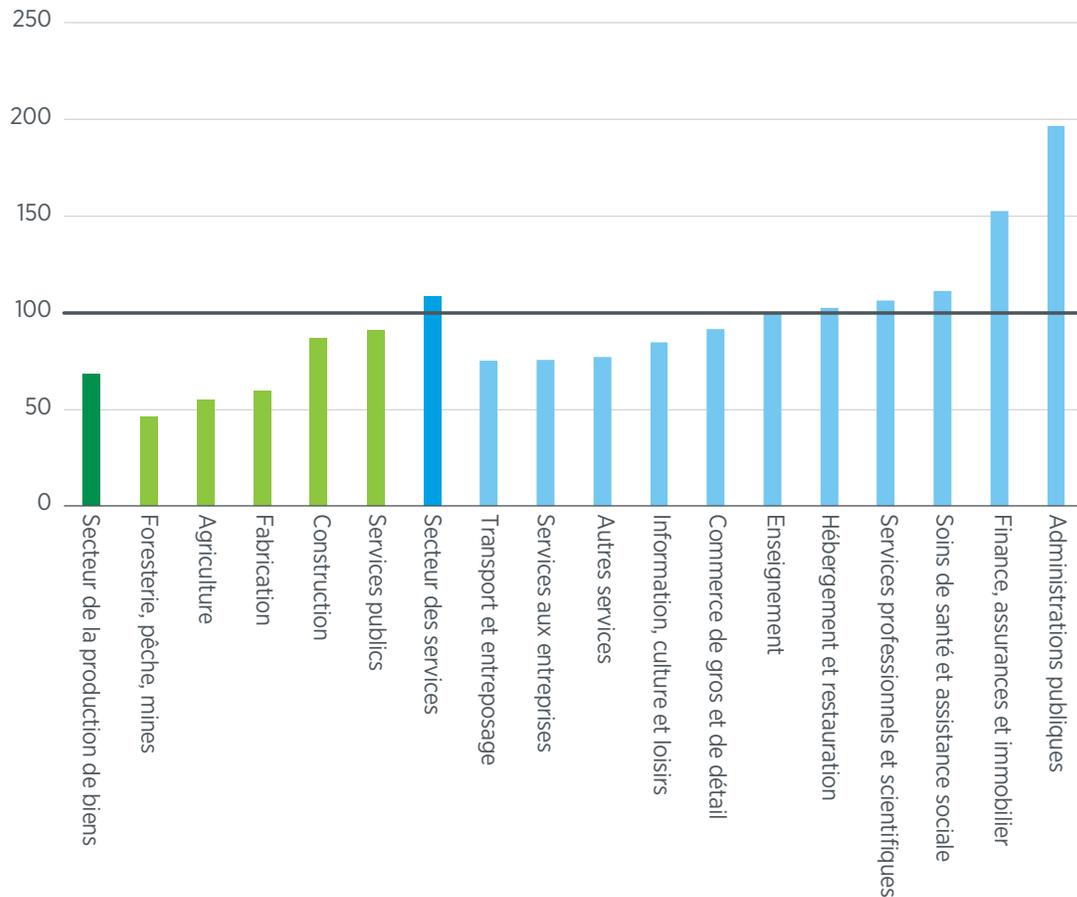




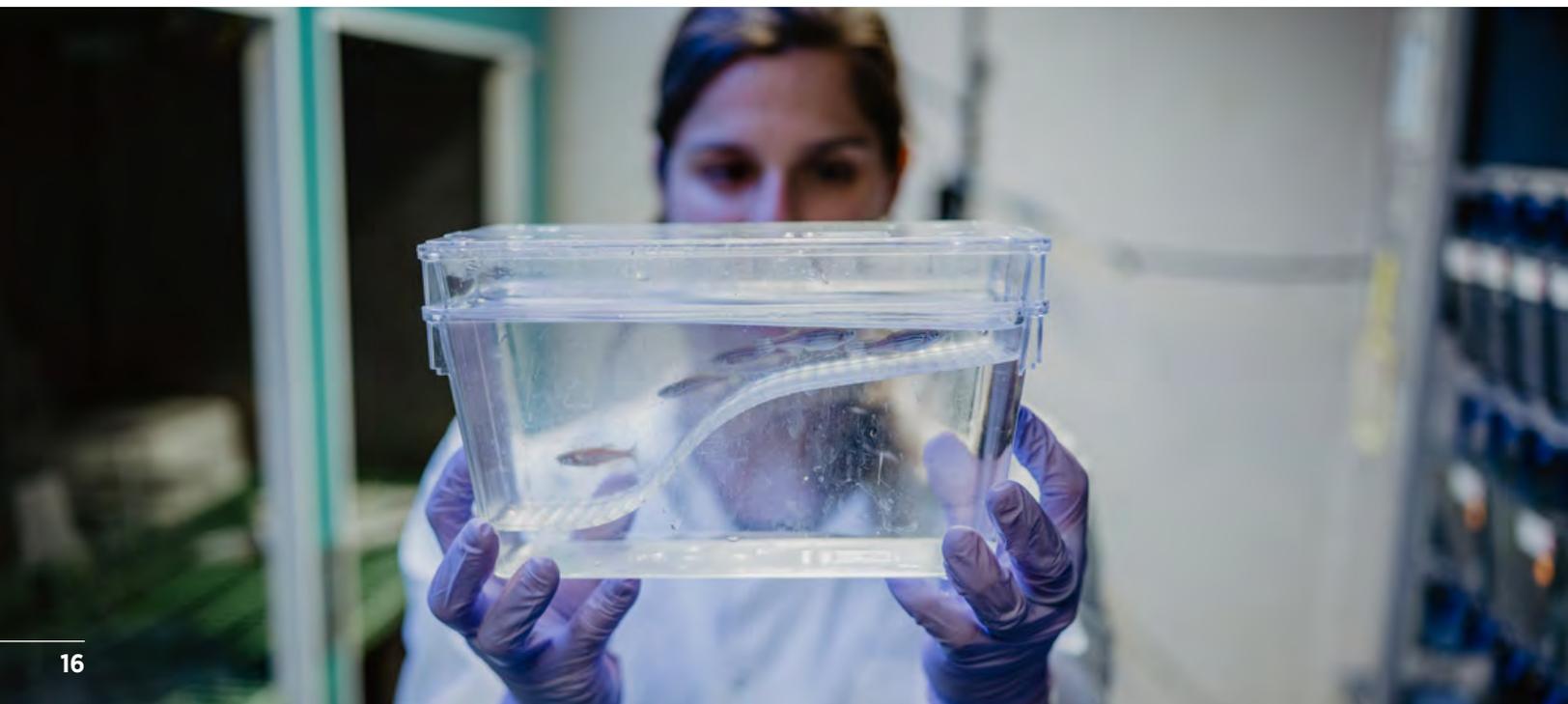
Diversité de l'emploi

L'indice de la diversité de l'emploi, qui mesure la similarité entre la structure industrielle de la région et celle de l'ensemble du Québec, montre la surreprésentation de certaines industries. Lorsqu'on la compare à la structure du Québec, on constate dans la région que le secteur des services et particulièrement l'administration publique, la finance et l'assurance sont surreprésentés.

Graphique 15 – Indice de diversité des emplois par secteur d'activité de la RMR de Québec par rapport à l'ensemble du Québec (indice=100), 2022



Sources : Statistique Canada, Tableau 14-10-0384-01 et Québec International



PERSPECTIVES 2023

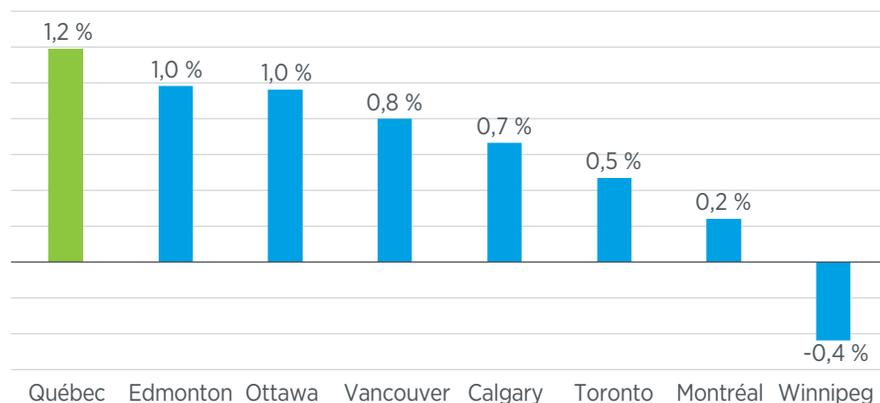
Perspectives régionales

En 2023, les attentes sont mitigées alors que l'emploi pourrait être marqué par les inquiétudes portant sur l'inflation et un ralentissement économique. À cet effet, 61 % des dirigeants d'entreprise sondés dans la région de Québec par le sondage Conjoncture prévoient que leur nombre d'employés augmentera, soit un niveau inférieur à celui anticipé pour 2022 (70 %). Néanmoins, la majorité des répondants (82 %) ont déclaré qu'ils procéderont à des embauches au cours de l'année. Comme par le passé, ces embauches serviront à combler les besoins liés à la croissance des activités (47 %) et au roulement de personnel (41 %).

Le recrutement de la main-d'œuvre demeurera d'actualité dans les prochaines années. Selon le sondage Conjoncture, il s'agit toujours de la principale inquiétude (38 %) des chefs d'entreprise pour 2023, bien que ce soit moins saillant que par le passé (56 % pour 2022). Cela est sans doute dû au rehaussement des craintes entourant la situation économique mondiale qui a grimpé au deuxième rang des principales préoccupations.

Malgré ce contexte, le Conference Board du Canada prévoit qu'en 2023 l'emploi augmentera de 1,2 %, soit l'équivalent du taux de croissance annuel moyen inscrit à Québec dans les années précédant la pandémie (2015-2019). Néanmoins, cette projection place la région en tête des principales RMR du pays avec la plus importante majoration de l'emploi anticipée. Rappelons que Québec a enregistré la plus faible croissance de l'emploi en 2021 et en 2022, ce qui signifie que cette prédiction constituerait, en quelque sorte, un rattrapage sur les autres grandes RMR.

Graphique 16 – Préviction de croissance de l'emploi du Conference Board du Canada pour 2023

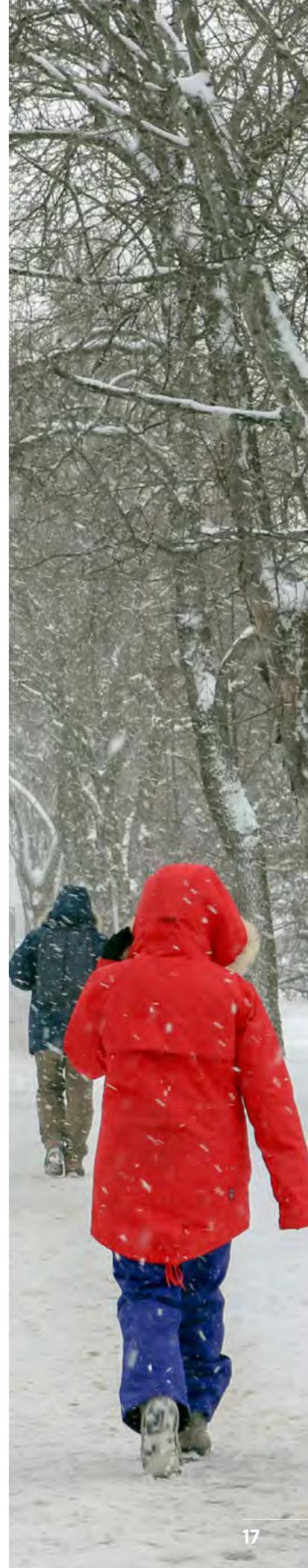


Sources : Conference Board du Canada et Québec International, 2022

Un ralentissement économique en 2023?

Le contexte économique en 2023 est incertain. Selon plusieurs observateurs, un ralentissement économique est une possibilité tangible. Si cette situation devait se matérialiser, qu'advierait-il du marché du travail de Québec?

Le marché de l'emploi étant particulièrement tendu, celui-ci serait donc favorablement positionné pour résister à un ralentissement économique. À cet effet, la demande excédentaire de main-d'œuvre, notamment les postes vacants, pourrait se résorber avant que survienne un choc sur les travailleurs en emploi. Cet atterrissage en douceur représente le scénario favorable alors que d'autres commentateurs s'attendent à pire. En ce sens, puisqu'une part significative des postes vacants ne trouve pas preneur dans l'état actuel des choses, il est possible qu'un ralentissement économique entraîne un recul des postes vacants et de l'emploi.





CONCLUSION

Bien que le marché du travail ait ralenti par rapport à l'année précédente, mais aussi comparativement aux autres grandes régions canadiennes, Québec a conclu l'année 2022 avec un bilan positif dans l'ensemble. À vrai dire, cette facette de l'économie s'est bien portée dans le contexte incertain des restrictions sanitaires et de l'inflation.

Néanmoins, la rareté de main-d'œuvre limite toujours les perspectives de progression du bassin de travailleurs. La situation est singulièrement aiguë dans la région alors qu'elle détient le plus faible taux à l'échelle canadienne. La pression sur le marché du travail est accentuée par le vieillissement de la population qui se poursuit et les départs à la retraite qui ne pourront tous être remplacés faute de travailleurs disponibles. Les projections démographiques indiquent que la tendance ne se résorbera pas à court terme. Dans ces circonstances, les avenues de la croissance de l'emploi résident dans la qualité des emplois disponibles plutôt que dans leur quantité. À ce titre, la rareté a aussi pour effet de tirer à la hausse les conditions de travail et la rémunération. Néanmoins, le gonflement des salaires, sans une augmentation de la productivité correspondante, risque d'alimenter l'inflation et même de nuire à l'économie.

Dans ce contexte, le premier réflexe devrait être l'automatisation, la numérisation ou la réorganisation du travail afin d'être plus productif. L'immigration et surtout la régionalisation de celle-ci à l'extérieur de Montréal doit également être améliorée. Cela s'ajoute, entre autres, aux divers éléments qui complètent les solutions pour contrer la rareté de main-d'œuvre comme le maintien en emploi des travailleurs plus âgés et l'inclusion des segments de la population sous-représentés sur le marché du travail.



Rédaction

L'équipe des études économiques

Conception graphique

Élan création

Crédits photos

Université Laval
Québec International
Dany Vachon
Carl Bélanger

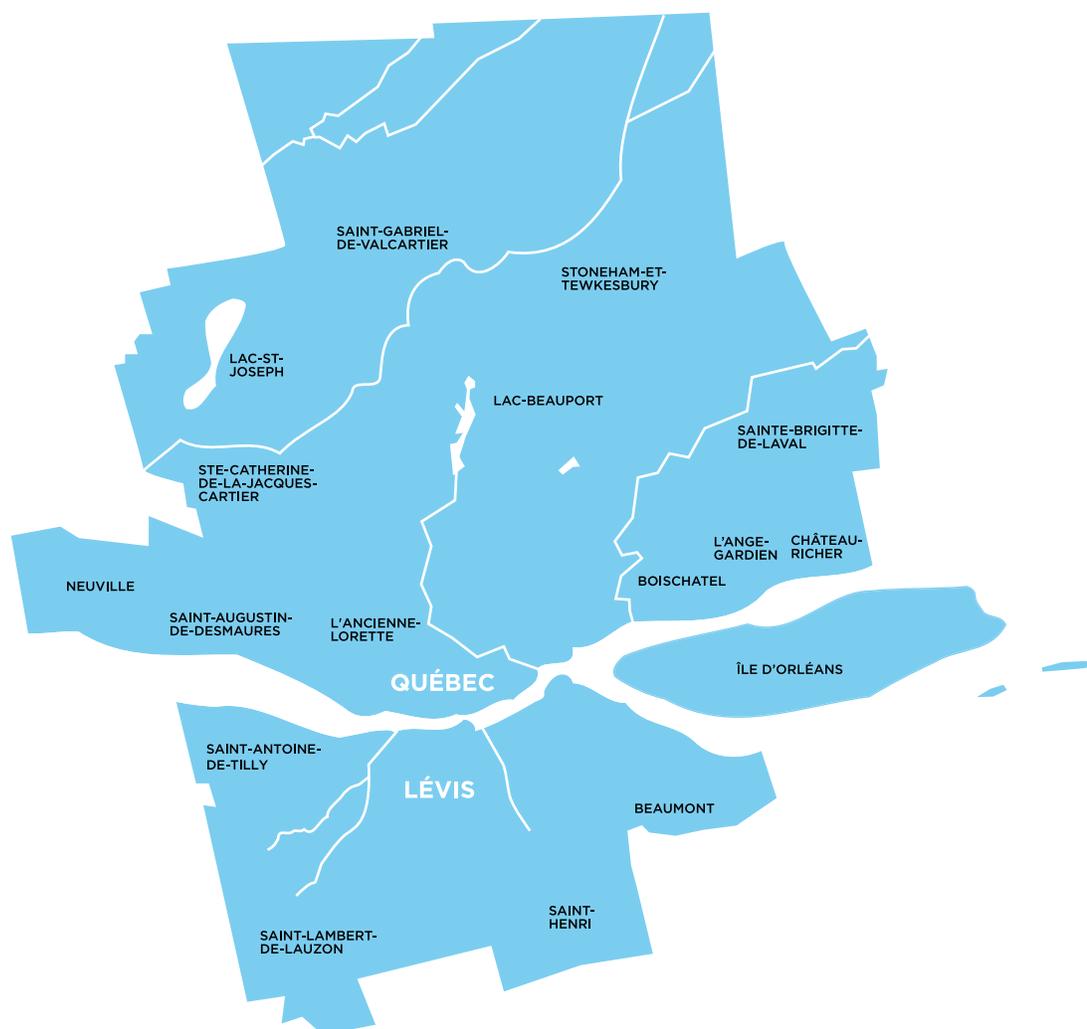
Mars 2023



CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Bilan et perspectives 2022 | 2023

CARTE DE LA RMR DE QUÉBEC



LA PUBLICATION : BILAN ET PERSPECTIVES

Chaque année, l'équipe des études économiques de Québec International fait la lumière sur divers indicateurs économiques importants dans le cadre d'une publication nommée « Bilan et perspectives ». En plus d'analyser les données de l'an précédent, les économistes considèrent le contexte actuel et les prévisions afin de se forger une solide opinion des changements à prévoir pour les mois à venir. Québec International est ainsi heureuse de vous dévoiler la section *Croissance économique* de ce document, évaluant l'évolution du produit intérieur brut (PIB).

NOTE AUX LECTEURS

Cette étude a été produite par le département d'Études économiques et veille stratégique de Québec International. Les professionnels de cette équipe ont pour mandat d'assurer la disponibilité d'une information économique de qualité. Ils sont appelés à suivre l'évolution de la conjoncture économique et de l'environnement d'affaires à l'échelle régionale, nationale et internationale et à réaliser différentes recherches et analyses permettant d'identifier des opportunités, d'orienter les stratégies de développement et de définir les actions à mettre en place pour soutenir la croissance de notre économie régionale. Pour en savoir plus sur les services offerts par Québec International, nous vous invitons à visiter notre site Internet au www.quebecinternational.ca.

FAITS SAILLANTS CROISSANCE ÉCONOMIQUE

La croissance économique de retour à la normale malgré l'incertitude



40,1 G\$

PIB réel

Il était de 39,5 G\$
en 2021



+1,5 %

Variation du PIB réel

Après une augmentation de
5,0 % en 2021

Le niveau de vie et la productivité à Québec sont en retard par rapport
au Canada



47 088 \$

Niveau de vie

(PIB réel par habitant)
Le plus faible parmi les principales
régions canadiennes



91 149 \$

Productivité

(PIB réel par emploi)
Le plus faible parmi les
principales régions
canadiennes



-0,2 %

**Variation de
la productivité**

Les RMR ont tous connu une
année difficile au niveau de
la productivité

Les perspectives pour 2023 restent positives



+0,4 %

PIB réel (prévision)

Les prévisionnistes s'accordent
sur une année difficile



TABLE DES MATIÈRES

Sommaire	6
Produit intérieur brut	7
Bilan 2022	7
Évolution par industrie.....	8
Niveau de vie et productivité	10
Niveau de vie	10
Productivité du travail.....	11
Perspectives	12
Conclusion	14





SOMMAIRE

Selon les estimations du Conference Board du Canada (CBoC), le produit intérieur brut (PIB) réel de la région métropolitaine de recensement (RMR) a atteint, en 2022, 40,1 G\$ canadiens, soit une croissance de 1,5 %. Cette croissance est moindre que celle projetée par le CBoC l'an dernier. La surestimation du CBoC a été notamment causée par une recrudescence de l'inflation en 2022 et, à ce sujet, la région n'est pas la seule à avoir écopé puisque l'inflation a affecté l'ensemble du pays. Cependant, la croissance régionale de 1,5 % se rapproche de la moyenne régionale entre 2010 et 2019.

En ce qui concerne le niveau de vie et de productivité, la région reste toujours à la traîne par rapport aux principales RMR canadiennes. Après une année difficile partout au Canada, elle se retrouve en dernière position avec un niveau de vie s'élevant à 47 088 \$ et un PIB par emploi de 91 149 \$.

En 2023, l'inflation et l'incertitude économique sur la scène internationale causées, notamment par la guerre en Ukraine, les sanctions qui en ont résulté pour la Russie, l'important ralentissement de l'économie en Chine, les relations tendues en Asie, les pressions inflationnistes et les fortes hausses de taux d'intérêt resteront d'actualité ce qui affectera probablement la croissance. Elle devrait être modérée selon les différents prévisionnistes pour la région (+0,4 %), la province (+0,2 %) et le pays (+0,7 %). De plus, elle sera tributaire de la hausse de la productivité au courant de la prochaine année.

Tableau 1 - Sommaire de la croissance dans les principales RMR canadiennes

	PIB réel (G\$)			PIB/habitant (\$)	PIB/emploi (\$)
	2022	2021	Variation	2022	2022
Québec	40,1	39,5	1,5 %	47 088	91 149
Montréal	217,9	210,9	3,3 %	49 752	93 163
Ottawa	84,4	82,1	2,8 %	56 012	106 104
Toronto	397,2	383,0	3,7 %	59 178	112 135
Winnipeg	43,9	42,6	3,1 %	50 177	95 808
Edmonton	96,7	93,1	3,9 %	63 310	120 900
Calgary	126,9	121,7	4,3 %	78 295	145 223
Vancouver	157,0	153,3	2,4 %	54 939	102 016
Ensemble du Québec	391,7	381,3	2,7 %	45 107	88 884
Canada	2055,7	1982,3	3,7 %	52 952	105 133

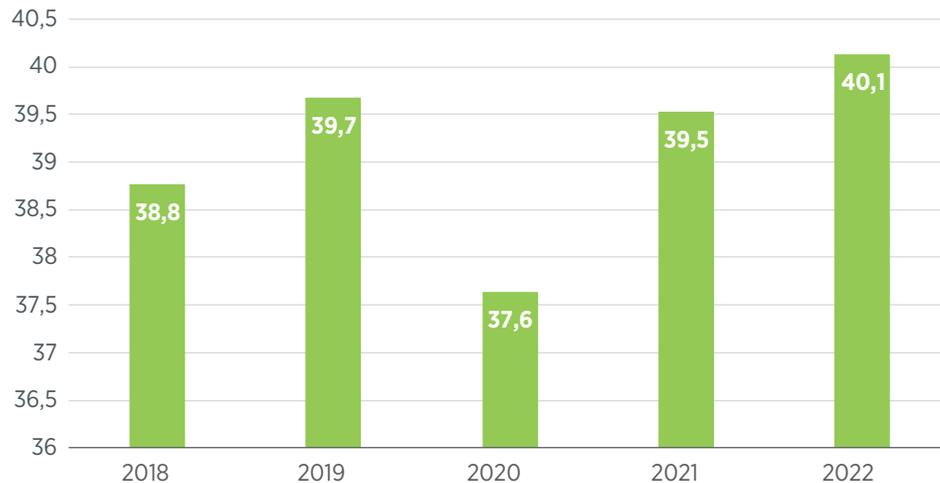
Sources : Conference Board du Canada (données annuelles) et Québec International

PRODUIT INTÉRIEUR BRUT¹

Bilan 2022

En 2022, la RMR de Québec a dépassé le niveau qui prévalait avant la pandémie avec un PIB à hauteur de 40,1 G\$ comparativement à 39,7 G\$ en 2019. Sa croissance économique de 1,5 % est d'ailleurs similaire à la moyenne des 10 années pré-pandémiques (1,7 % par an en moyenne entre 2010 et 2019) signifiant ainsi un retour à la normale dans la région après un rebond post-pandémie de 5 % en 2021.

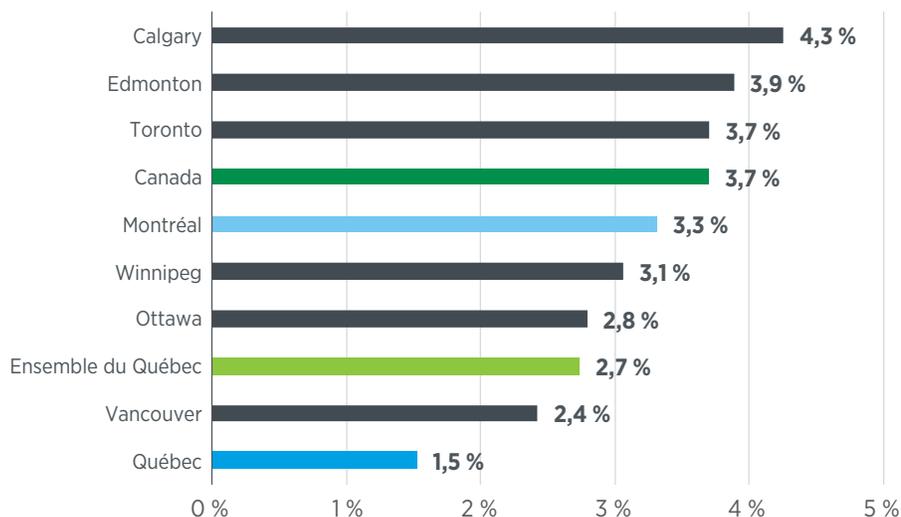
Figure 1 - Évolution du PIB réel dans la RMR de Québec (G\$)



Sources : Conference Board du Canada (données annuelles) et Québec International

Il est important de noter que l'économie canadienne dans son ensemble a retrouvé son niveau pré-pandémique en 2022. D'ailleurs, la RMR de Québec est celle ayant enregistré la plus faible croissance parmi les principales RMR canadiennes. À titre indicatif, elle est la seule sous le seuil de 2 % parmi les régions. Même si elle a bien récupéré du choc pandémique, elle reste en retard sur cet aspect. Son retard s'explique, en partie, par la structure de marché d'emploi et de son industrie ainsi que par le vieillissement de la population qui s'est accéléré dans les dernières années. À titre comparatif, la croissance canadienne était de 3,7 % et celle du Québec de 2,7 %.

Figure 2 - Croissance du PIB réel dans les principales RMR canadiennes, dans l'ensemble du Québec et au Canada en 2022



Sources : Conference Board du Canada (données annuelles) et Québec International

¹ Le PIB est l'un des indicateurs généraux de l'économie par excellence. Il mesure la valeur totale des biens et des services produits qui ont une contrepartie financière, il permet donc d'estimer la prospérité générée dans une région. En revanche, le PIB n'évalue pas la qualité de vie ni le bien-être des sociétés. L'évolution du PIB dans le temps, soit la croissance économique (ou récession), reflète si plus ou moins de richesse a été produite par rapport à une autre année



ENCADRÉ 1 : POURQUOI DIT-ON QUE LE PIB EST « RÉEL »?

Le PIB « nominal » est calculé à partir de la valeur en dollars courants de la production de biens et services d'une économie. Or, d'une année à l'autre, les prix augmentent, et ce, même pour des produits qui ne changent pas ou très peu (ex. : une coupe de cheveux); c'est le phénomène de l'inflation.

Ce faisant, afin de mesurer la hausse réelle de la production d'une économie, c'est-à-dire en excluant les effets de l'inflation, il faut utiliser le PIB « réel » qui lui est quantifié en dollars constants (soit en dollars de 2012 dans notre cas).

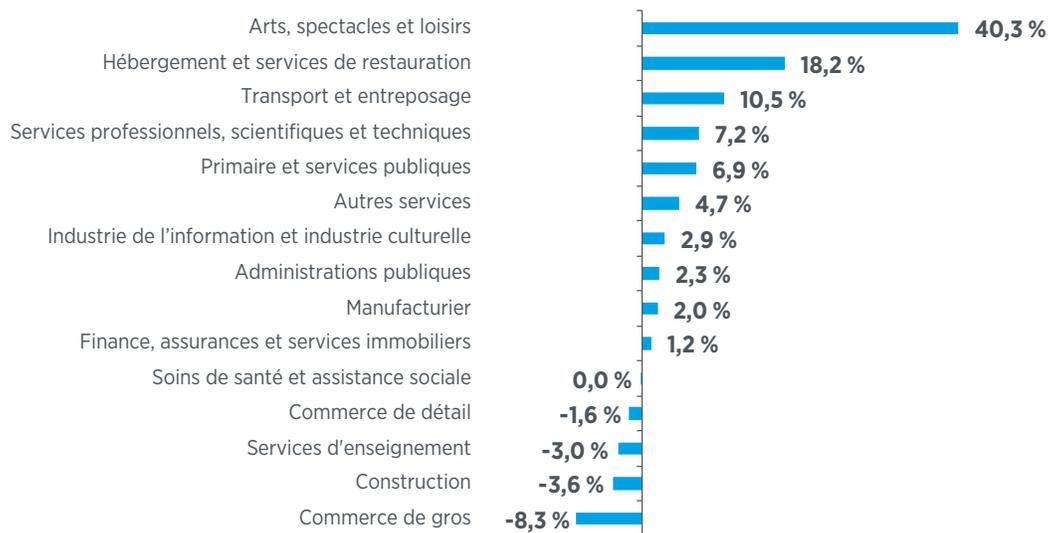
Pour de plus amples détails sur l'inflation dans la région de Québec, veuillez consulter la section [Pouvoir d'achat](#) du « Bilan et perspectives 2022-2023 ».

Évolution par industrie

Comment expliquer la faible croissance de la région par rapport à ses consœurs ? Une piste de solution pourrait se trouver dans le fait que la région de Québec a vu ses deux secteurs principaux connaître une faible croissance. En effet, les secteurs des finances et le secteur de l'administration publique ont connu une croissance de 1,2 % et de 2,3 %.

Par ailleurs, la région (comme le Québec) fut marquée par une forte reprise du secteur des arts et spectacles (+40,3 %) ainsi que dans l'hébergement et la restauration (+18,2 %). Néanmoins, ces deux secteurs ont malheureusement une incidence faible sur la croissance totale de la région étant donnée la faiblesse de leur poids dans le PIB total (2,6 %). Parallèlement, Québec a inscrit une baisse du commerce du gros (-8,3 %), secteur qui occupe 4,4 % du PIB total et une baisse du secteur de la construction (-3,6 %) qui pèse 6,7 % de son PIB.

Figure 3 – Croissance du PIB réel (%) par industrie dans la RMR de Québec entre 2021 et 2022

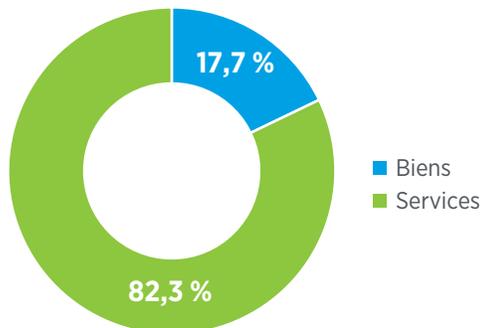


Sources : Conference Board du Canada (données annuelles) et Québec International

Diversité économique

En 2022, plus de 80 % du PIB de la région a été généré par le secteur des services et un peu moins du cinquième par celui des biens. Cette répartition du PIB entre les deux secteurs correspond à ce qu'on observe ailleurs dans les grandes régions telles que Montréal et Toronto où, en 2022, le secteur des services a contribué respectivement pour 78 % et 81 % dans le PIB. En soi, ces divisions n'ont rien de bien surprenant puisque le Canada, dans son ensemble, est une économie axée sur les services.

Figure 4 - Part du PIB selon le type d'industrie dans la RMR de Québec en 2022

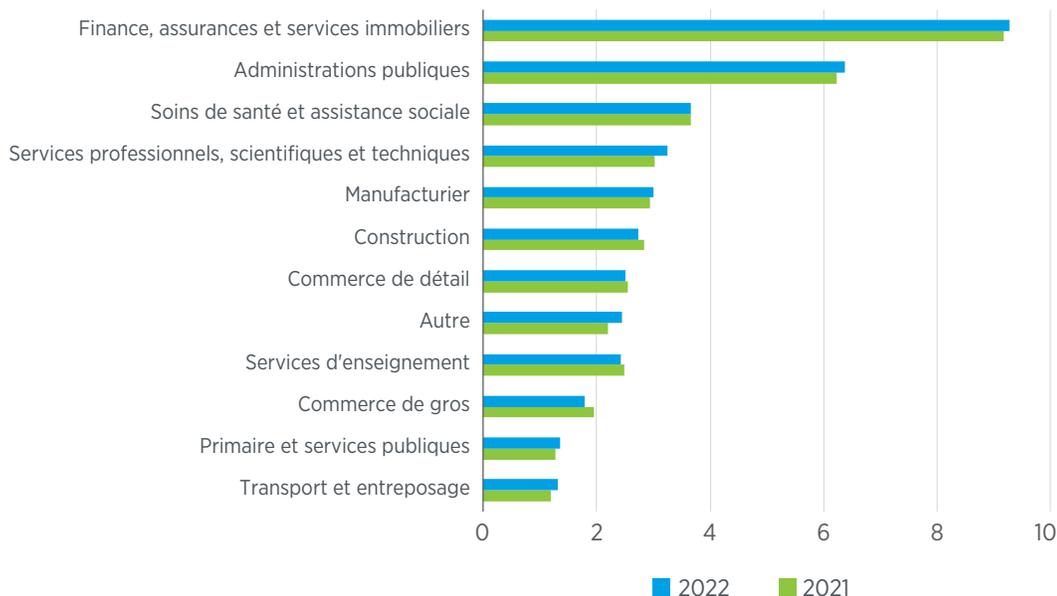


Sources : Conference Board du Canada (données annuelles) et Québec International

En observant les différentes industries de la région, celles-ci occupent un poids similaire qu'ailleurs au Canada, cela permet de constater que malgré un secteur public important, la région demeure bien équilibrée sur le plan de structure industriel.

Le secteur public, dans la RMR, représente en termes de PIB, 15,9 % soit 6,4 G\$. Seule la RMR d'Ottawa surpasse ce niveau, alors que l'administration publique représente près du tiers du PIB régional (31,2 %). Dans la RMR de Québec, le secteur des finances et assurances surclasse l'administration publique. Les secteurs des soins de santé et d'assistance sociale, des services professionnels, scientifiques et techniques et le secteur manufacturier figurent parmi les cinq plus importantes industries de la région.

Figure 5 - Poids des industries dans le PIB réel de la RMR de Québec (G\$) en 2021 et 2022



Sources : Conference Board du Canada (données annuelles) et Québec International





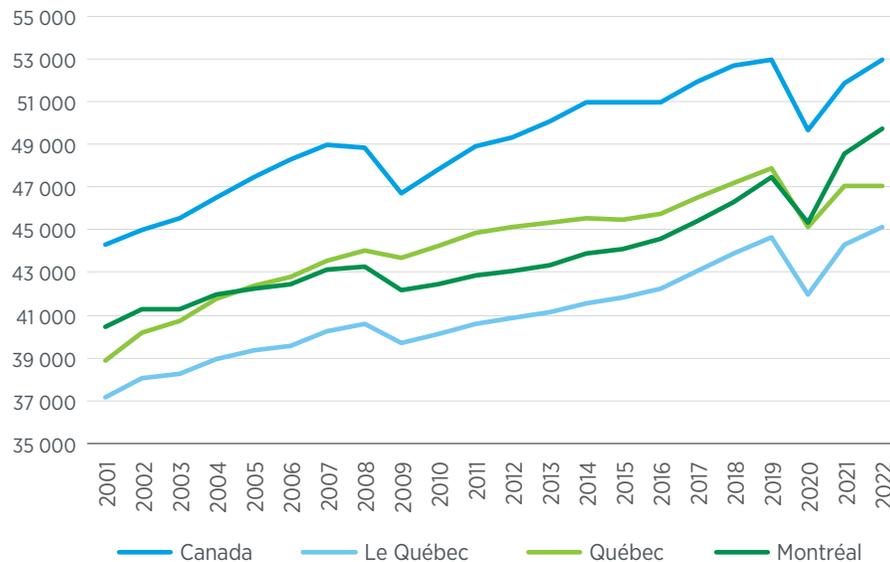
NIVEAU DE VIE ET PRODUCTIVITÉ²

Niveau de vie

Le PIB réel par habitant est couramment utilisé pour estimer le niveau de vie ou la richesse d'une région donnée. En 2022, celui de la région de Québec est resté stable, augmentant de 0,1 % pour atteindre un PIB par habitant de 47 088 \$, soit un niveau plus faible qu'ailleurs. Dans l'ensemble du Canada, le PIB par habitant n'a pas connu une meilleure année. Vancouver était la seule région à obtenir un résultat sous Québec avec une baisse de 0,6 %. Les autres RMR se sont situées aux alentours de 1,5 % de croissance en moyenne.

Pour sa part, Montréal a connu la plus grande croissance du PIB par habitant des RMR canadiennes avec 2,5 %.

Figure 6 – Évolution du PIB réel par habitant entre 2001 et 2022

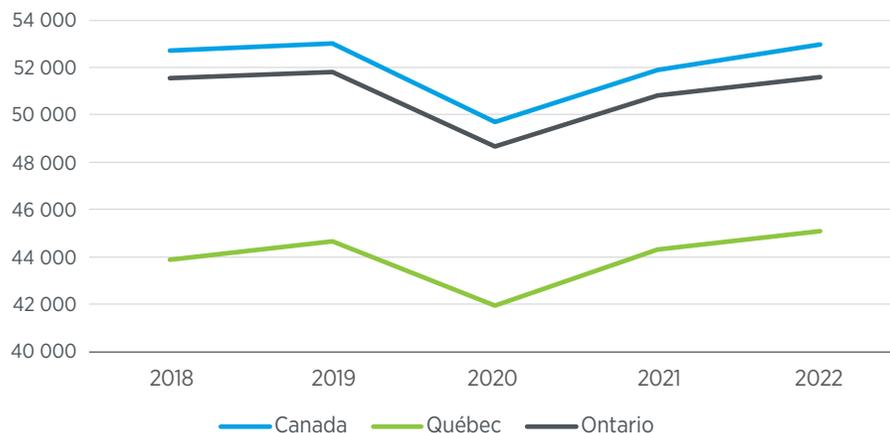


Sources : Conference Board du Canada (données annuelles) et Québec international

Les RMR retrouvent progressivement leurs niveaux pré-pandémiques. Effectivement, 4 des 8 principales RMR canadiennes (soit Montréal, Ottawa, Toronto et Vancouver) ont finalement atteint le niveau de vie qu'elles avaient en 2019.

Il est, par ailleurs, important de noter qu'historiquement la province (et donc la région) a accusé un retard sur l'Ontario à ce sujet. Situation qui ne fut pas réglée en 2022, car l'écart de richesse entre le Québec et l'Ontario est resté stable.

Figure 7 – PIB réel par habitant entre 2018 et 2022 au Québec et en Ontario



Sources : Conference Board du Canada (données annuelles) et Québec International

² La RMR de Québec vieillit et sa croissance démographique demeurera faible dans les prochaines années. Ce phénomène soulève des questions quant au potentiel de progression du PIB de Québec, alors que les contributions de l'accroissement démographique et de la participation au marché du travail à l'expansion de l'économie s'estomperont. Bien que nos plus récents chiffres sur l'emploi et la démographie restent positifs, la croissance du niveau de vie dépendra notamment d'une hausse de la productivité

ENCADRÉ 2 : ÉCART DE RICHESSE AVEC L'ONTARIO

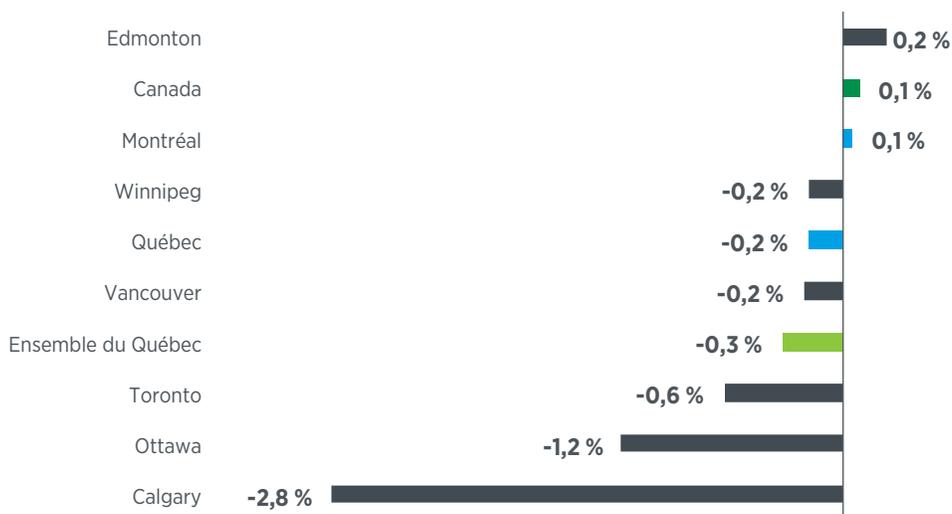
La figure 7 montre qu'un retard du niveau de vie persiste entre le Québec, et le reste du Canada. Cet écart de richesse est fréquemment mesuré par rapport à l'Ontario qui détient, lui-même, un niveau en dessous de l'ensemble canadien.

Bien que cet indicateur soit imparfait et qu'il ne prenne pas en compte d'autres facteurs comme les inégalités et le coût de la vie, il est clair que les efforts devront se poursuivre pour rattraper le niveau de vie de l'Ontario. L'accroissement du niveau de vie passe par l'augmentation de trois principaux leviers, soit la productivité du travail, le nombre d'heures travaillées et la proportion de la population qui détient un emploi.

Productivité du travail

La productivité du travail est mesurée par la richesse créée par heure travaillée, cependant celles-ci ne sont pas disponibles à l'échelle des RMR et seront remplacées par le nombre d'emplois dans le cadre de cette analyse (voir encadré 3). L'an dernier, la productivité canadienne fut stagnante (+0,1 %), ce qui peut mettre en avant la problématique de la productivité. Comme abordé dans la section précédente, le Québec accuse un retard de richesse et de productivité sur l'Ontario, ce que la section n'abordait pas par exemple, c'est que l'Ontario accuse un retard de productivité sur l'ensemble du Canada. Il est possible de pousser plus loin et de se rendre compte que le Canada accuse également un retard de productivité sur la moyenne des pays de l'OCDE (Centre sur la productivité et la prospérité, 2023). Ainsi, la diminution de la productivité de 0,2 % dans la RMR de Québec ne lui a pas permis d'améliorer sa situation à l'échelle nationale et internationale.

Figure 8 – Variation de la Productivité (PIB/Emploi) dans les principales RMR canadiennes, 2022



Sources : Conference Board du Canada (données annuelles) et Québec International

Malgré le retard du Québec sur la productivité par rapport au reste du Canada et de l'OCDE, il est important de noter que la productivité du Québec est tirée à la hausse par Québec et Montréal, qui sont tous deux supérieurs à la moyenne de la province avec 91 149 \$ et 93 163 \$ respectivement (comparativement à 88 884 \$ pour la province).

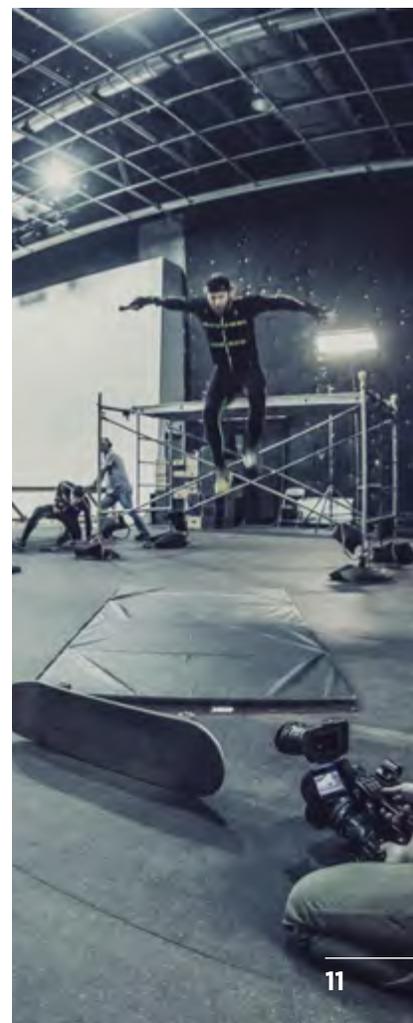
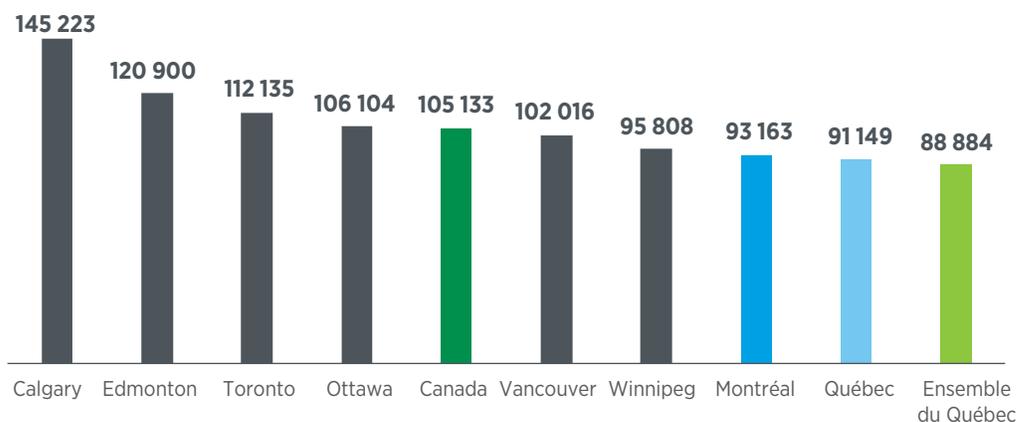




Figure 9 – Productivité (PIB/Emploi) dans les principales RMR canadiennes, 2022



Sources : Conference Board du Canada (données annuelles) et Québec International

ENCADRÉ 3 : MESURER LA PRODUCTIVITÉ EST UNE TÂCHE COMPLEXE

Le PIB réel par emploi est une estimation partielle de la productivité puisqu'elle tient compte d'un seul intrant soit le travail (heures travaillées ou l'emploi dans notre cas). Or, une panoplie d'autres facteurs entrent en ligne de compte au chapitre de la productivité comme le capital et la technologie. Des méthodes plus sophistiquées existent comme les mesures de la productivité multifactorielle (PMF) qui dépassent les limites de cette analyse. De plus, gardons à l'esprit que le PIB réel par emploi est fortement influencé par la structure de l'économie.

PERSPECTIVES

La croissance des différentes régions a été plus modeste qu'anticipée cette année, ce phénomène est fortement lié aux problèmes d'inflation et d'incertitude de la dernière année. La conjoncture économique actuelle restera d'actualité en 2023, causant des attentes faibles de croissance, et ce constat semble partager par les différents prévisionnistes. Tous semblent s'attendre à une croissance sous la barre des 1 % pour la province, tandis qu'elle devrait se trouver aux alentours de 1 % au pays.

Tableau 2 – Prévisions de croissance du PIB réel (%) au Québec et au Canada en 2023

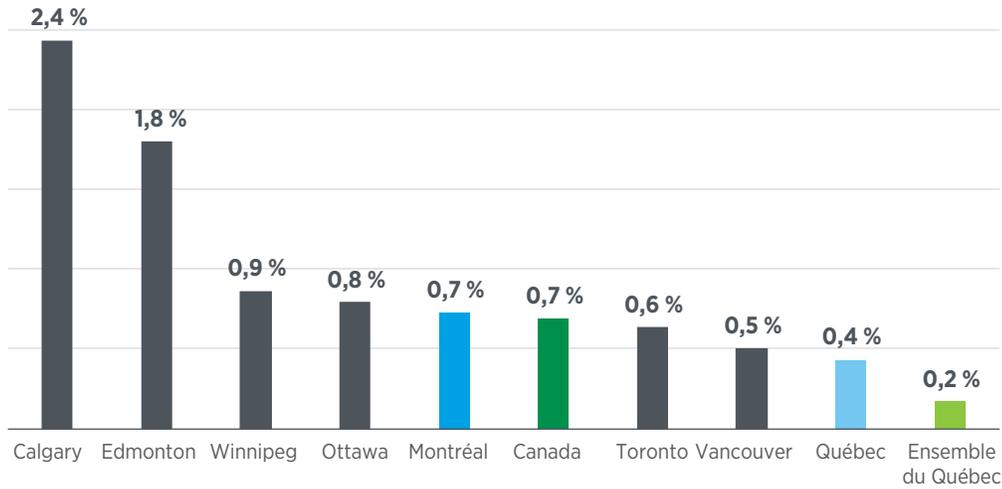
	Le Québec	Canada
Le Conference Board du Canada (mars 2023)	0,2	0,7
Desjardins (Mai 2023)	0,4	1,1
Banque Nationale (Mai 2023)	0,5	0,9
Gouvernement du Québec (Mars 2023)	0,6	n.d.
Gouvernement du Canada (Mars 2023)	n. d.	0,3

Sources : Conference Board du Canada, Desjardins études économiques, Banque Nationale du Canada, ministère des Finances du Québec, ministère des Finances Canada



Pour les RMR, la conjoncture semble suivre celles du Québec et du Canada présentées plus haut, tous semblent se diriger vers une stagnation ou une faible croissance de leur PIB en 2023. Au constat des prévisions, et ce, malgré des années marquées par l'inflation, l'économie semble résiliente dans la région. Mais rien n'indique encore que le risque de récession est terminé.

Figure 10 – Prévisions de croissance du PIB réel (%) des principales RMR canadiennes en 2023



Sources : Conference Board du Canada (données annuelles) et Québec International

Productivité et rareté de main-d'œuvre

En réorganisant leurs processus et en se numérisant, les entreprises parviennent à travailler mieux, plutôt que de travailler davantage. C'est pourquoi l'augmentation de la productivité est l'une des solutions qui permettront de répondre aux défis de la rareté de main-d'œuvre. Bien que l'augmentation de la productivité soit fréquemment associée aux investissements en robotisation des entreprises manufacturières, ce concept s'applique à l'ensemble de l'économie.

Dans le contexte de rareté de main-d'œuvre, la hausse de la productivité est donc pour les entreprises une manière de poursuivre leur croissance et de faciliter l'attraction et la rétention d'employés. Non seulement l'efficacité permet de réduire les besoins en main-d'œuvre, mais elle est également synonyme de meilleurs salaires pour les employés. À cet effet, ces derniers bénéficient de la productivité du travail accrue puisqu'elle est un facteur déterminant de la rémunération.





CONCLUSION

En mai 2022, le Conference Board du Canada s'attendait à voir la croissance économique continuer avec 3,4 % d'augmentation dans la RMR de Québec, 3 % dans l'ensemble du Québec et 4,1 % au Canada. Dans les faits, l'accroissement du PIB fut plus modéré en 2022. Cela s'explique par la conjoncture économique incertaine et la hausse de l'inflation.

Le niveau de vie et la productivité sont intimement liés. Bien que les indicateurs disponibles soient imparfaits, ils nous rappellent que la RMR et l'ensemble du Québec accusent un retard par rapport au reste du Canada dans les deux cas. L'évolution des deux concepts est d'autant plus critique considérant qu'à long terme la croissance de la région dépendra de la productivité afin de faire face au vieillissement démographique.

En se numérisant et en réorganisant le travail, les entreprises deviendront plus efficaces et donc plus compétitives. Bien que l'immigration puisse pallier en partie à la rareté de main-d'œuvre, elle ne comblera pas à elle seule la problématique. Des gains de productivité seront alors nécessaires afin de soutenir la croissance des prochaines années.

Rédaction

L'équipe des études économiques

Conception graphique

Élan création

Crédits photos

Université Laval, Québec International, Dany Vachon et Carl Bélanger

Juin 2023



**QUÉBEC
INTERNATIONAL**
Développement économique

quebecinternational.ca

Canada

Québec

VILLE DE
QUÉBEC

*l'accent
d'Amérique*