



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 2026-2029

PAR

QUÉBEC INTERNATIONAL

QUÉBEC

15 AOÛT 2025

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Dans le cadre de l'exercice de consultation publique portant sur la *Planification pluriannuelle de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029* et l'appel de mémoires visant à définir ses orientations, 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

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 Rosalie Forgues, économiste

Révision de contenu

M. Émile Émond, économiste principal

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

Mme Isabelle Cloutier, conseillère principale – Relations de presse et communications publiques

Mise en page et révision linguistique

Mme Pascale Gagné, adjointe de direction

Table des matières

À PROPOS DE QUÉBEC INTERNATIONAL.....	6
SERVICE D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION DE TALENTS.....	6
Description du service	6
Résultats de Québec International	7
MISE EN CONTEXTE	8
1. Marché de l'emploi.....	8
2. Demande de main-d'œuvre	9
2.1 Postes vacants	9
2.2 Employés salariés et rémunération salariale	10
2.3 Demande globale de main-d'œuvre.....	10
2.4 Indice de remplacement de la main-d'œuvre	10
3. Bilan sur la démographie	11
3.1 Migration intraprovinciale.....	12
3.2 Vieillesse de la population.....	13
3.3 Flux migratoires récents et régionalisation de l'immigration.....	13
4. Projections migratoires et enjeux stratégiques.....	13
5. Zone économique métropolitaine de Québec.....	14
6. Orientation stratégique.....	14
RECOMMANDATIONS DE QUÉBEC INTERNATIONAL	15
CONCLUSION.....	33

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 2026-2029*. Chacune des recommandations ci-dessous est mise en contexte dans le présent mémoire.

RECOMMANDATION 1

Tenir compte de l'importance des travailleurs temporaires et des étudiants étrangers pour assurer la vitalité des régions et éviter de se doter d'objectifs de diminution sans analyser préalablement les impacts économiques sectoriels.

RECOMMANDATION 2

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

RECOMMANDATION 3

Aligner les quotas d'admission d'étudiants internationaux sur les besoins régionaux et non sur l'historique passé du nombre de certificats d'acceptation du Québec (CAQ) délivrés par établissement.

RECOMMANDATION 4

Réintroduire l'exemption aux quotas imposés au volet des bas salaires pour les professions admissibles au traitement simplifié pour l'embauche de travailleurs étrangers temporaires au Québec.

RECOMMANDATION 5

Assurer une répartition régionale adéquate des personnes en emploi issues de l'immigration permanente au Québec et se doter de cibles régionalisées.

RECOMMANDATION 6

Favoriser les conditions gagnantes pour une régionalisation efficace de l'immigration au Québec et travailler avec des partenaires de développement économique pour assurer le soutien aux entreprises.

RECOMMANDATION 7

Clarifier le système d'immigration pour les utilisateurs afin de le rendre plus compétitif à l'échelle canadienne.

RECOMMANDATION 8

Rendre la francisation encore plus accessible pour les travailleurs étrangers en utilisant d'autres leviers que Francisation Québec.

RECOMMANDATION 9

Prioriser le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) - Volet travailleurs pour les emplois en région avant le Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ).

RECOMMANDATION 10

Baliser le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) - Volet diplômés par l'identification de diplômes spécifiques correspondant aux besoins du marché du travail québécois à moyen et long terme pour les professions dites prioritaires et qui seront en déficit au cours des prochaines années.

RECOMMANDATION 11

Ne pas perdre de vue l'importance de favoriser l'attractivité des régions à partir de l'étranger afin de constituer un bassin de candidats à l'immigration en adéquation avec les besoins de main-d'œuvre pour les années à venir.

RECOMMANDATION 12

Créer des rondes d'invitations spécifiques pour les personnes en statut d'immigration temporaire déjà établies en région dans le cadre du Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ).

RECOMMANDATION 13

Développer l'offre de service de proximité et d'accompagnement dédiée aux entrepreneurs internationaux, puisque la demande ne pourra pas être répondue uniquement par une relève québécoise.

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.

En tant qu'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 dans les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches
- Attirer des investissements étrangers et des entrepreneurs internationaux
- Assurer le développement des secteurs de force
- Soutenir la commercialisation et l'exportation
- Soutenir l'entrepreneuriat technologique et l'innovation
- Promouvoir l'environnement d'affaires concurrentiel de la région de Québec

SERVICE D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION DE TALENTS

Description du service

Les efforts de l'Agence visent principalement à attirer et à retenir des travailleurs qualifiés ainsi que des étudiants francophones en provenance de l'étranger. Ainsi, Québec International déploie une offre de service permettant aux organisations 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 de nouveaux arrivants

Résultats de Québec International

À l'échelle provinciale, Québec International a été le premier organisme de développement économique à mettre sur pied des initiatives de recrutement international pour répondre aux besoins de main-d'œuvre. Depuis 2008, ce sont plus de 115 missions de recrutement de travailleurs et d'étudiants internationaux en provenance de l'Europe, de l'Afrique et de l'Amérique latine qui ont été organisées. Actuellement, l'Agence peut s'enorgueillir d'avoir développé de solides réseaux tout en renforçant 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.

À titre d'exemple, au cours de l'année 2024, QI a mené 13 missions de recrutement à travers le monde. Ces initiatives ont permis de recruter plus de 2 800 personnes, soit 1 716 travailleurs qualifiés et 1 088 étudiants internationaux. En ajoutant les conjoints et les familles, le nombre de nouveaux arrivants accueillis dans la région s'élève à plus de 4 900. Ces personnes arrivent au Québec avec un statut d'immigration temporaire grâce à un permis de travail ou un permis d'étude. Une large proportion souhaite s'y établir de façon permanente. C'est particulièrement le cas pour les travailleurs qui sont embauchés par les entreprises lors de missions, souhaitant ainsi recruter dans une perspective à long terme, un aspect validé auprès des candidats dès l'entrevue de sélection.

En plus des 13 missions internationales réalisées en 2024, s'ajoutent 65 activités dédiées aux nouveaux arrivants, 14 activités de maillage avec des employeurs, 95 webinaires auprès de candidats potentiels et 52 formations pour les entreprises et les établissements d'enseignement. De plus, l'équipe d'attraction et rétention de talents a consacré près de 4 000 heures en accompagnement personnalisé ou en interventions auprès de 1 130 entreprises et établissements d'enseignement, et plus de 5 200 personnes ont participé aux différentes activités mises en place.

Finalement, l'Agence alimente également en contenu le site Québec en tête, un portail d'information spécialement destiné aux gens 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 lors de leurs démarches d'installation et d'intégration socioprofessionnelle. Parmi les thèmes abordés sur le site Québec en tête :

- 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.)

MISE EN CONTEXTE

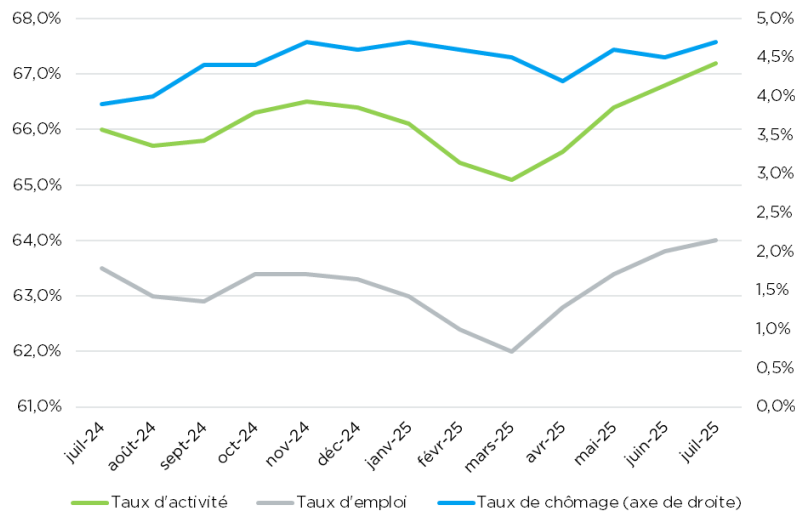
Dans un contexte d'asymétrie persistante de l'offre de main-d'œuvre — tant sur les plans territorial, sectoriel que temporel — et de vieillissement de la population, Québec International reconnaît pleinement le rôle stratégique de l'immigration dans le dynamisme et la résilience économiques de la région. Malgré certains signaux de recalibrage à l'échelle provinciale et nationale, notamment en lien avec la conjoncture de l'emploi, la situation dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec demeure un enjeu à plusieurs égards. Le déficit de main-d'œuvre dans des secteurs névralgiques continue de freiner le plein potentiel de développement des entreprises locales.

1. Marché de l'emploi

Selon les données de l'*Enquête sur la population active (EPA)*, le taux de chômage dans la RMR de Québec s'est établi à 4,7 % en juillet 2025. Ce taux, parmi les plus faibles des RMR canadiennes, confirme la vigueur du marché du travail régional, mais aussi les tensions structurelles en lien avec la main-d'œuvre auxquelles font face les employeurs. Cette situation témoigne du caractère structurel et toujours actuel de cet enjeu pour la région.

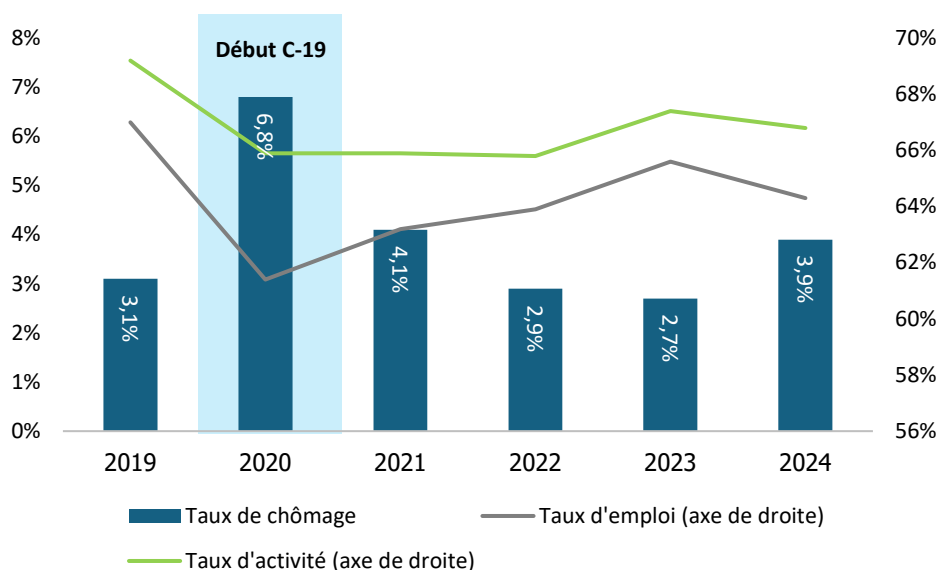
Par ailleurs, entre juillet 2024 et juillet 2025, l'emploi a enregistré une hausse de 3,1 %, tandis que la population active a progressé de 4,0 %. Sur la même période, les taux d'emploi et d'activité ont légèrement augmenté, affichant des hausses respectives de 0,5 point de pourcentage (p.d.p.) et de 1,2 p.d.p. Il demeure toutefois important de souligner que ce portrait peut dissimuler des enjeux sectoriels alors que, souvent, les risques de pénurie de main-d'œuvre sont asymétriques entre les industries.

Graphique 1. Évolution des principaux indicateurs de l'emploi sur un an dans la RMR de Québec



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0459-01

Graphique 2. Évolution annuelle du taux de chômage, du taux d'emploi et du taux d'activité dans la RMR de Québec (%)



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0327-01

Tableau 1. Comparatif d'indicateurs clés de l'emploi dans les principales RMR canadiennes

Portrait de l'emploi dans les principales régions canadiennes								
	Emplois ('000)				Taux de chômage (%)		Taux d'emploi (%)	
	Juillet 2025	Janvier 2025	Variation (nombre)	Variation (%)	Juillet 2025	Janvier 2025	Juillet 2025	Janvier 2025
Québec	483,1	471,6	11,5	2,44%	4,7	4,7	62,2	63,0
Toronto	3 719,0	3 713,6	5,4	0,15%	9,0	8,8	60,9	61,3
Montréal	2 403,7	2 404,0	-0,3	-0,01%	6,7	6,5	62,2	62,8
Vancouver	1 715,9	1 678,0	37,9	2,26%	6,1	6,6	63,6	62,9
Calgary	993,3	982,0	11,3	1,15%	7,7	7,7	65,3	65,9
Edmonton	853,1	849,2	3,9	0,46%	7,9	7,2	62,8	63,5
Ottawa	883,9	894,3	-10,4	-1,16%	6,4	5,7	63,5	64,9
Winnipeg	509,9	504,6	5,3	1,05%	5,8	6,3	63,8	63,8
Le Québec	4 639,2	4 621,0	18,2	0,39%	5,9	5,6	61,2	61,4

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0459-01, compilation de Québec International

2. Demande de main-d'œuvre

2.1 Postes vacants

Au premier trimestre de 2025, les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches ont enregistré une baisse combinée de 3,3 % du nombre de postes vacants. Cette tendance masque toutefois des dynamiques régionales contrastées : la Capitale-Nationale a connu un recul de 8,1 % (11 340 postes), tandis que la Chaudière-Appalaches a affiché une hausse équivalente (+8,1 %, soit 5 700 postes). Cette dichotomie révèle un déséquilibre structurel persistant, alimenté par une pénurie chronique de main-d'œuvre dans certains secteurs spécialisés, malgré un ajustement du marché du travail dans les dernières années.

2.2 Employés salariés et rémunération salariale

Parallèlement, les données de Statistique Canada indiquent une croissance soutenue de l'emploi salarié sur un an, soit des hausses de 7,1 % dans la Capitale-Nationale (+26 695 salariés) et de 5,0 % en Chaudière-Appalaches (+9 950). En dépit du ralentissement généralisé de la demande excédentaire de main-d'œuvre, le salaire horaire moyen a poursuivi sa progression sur un an pour atteindre 28,50 \$ (+9,4 %) dans la Capitale-Nationale et 27,75 \$ (+11,9 %) en Chaudière-Appalaches.

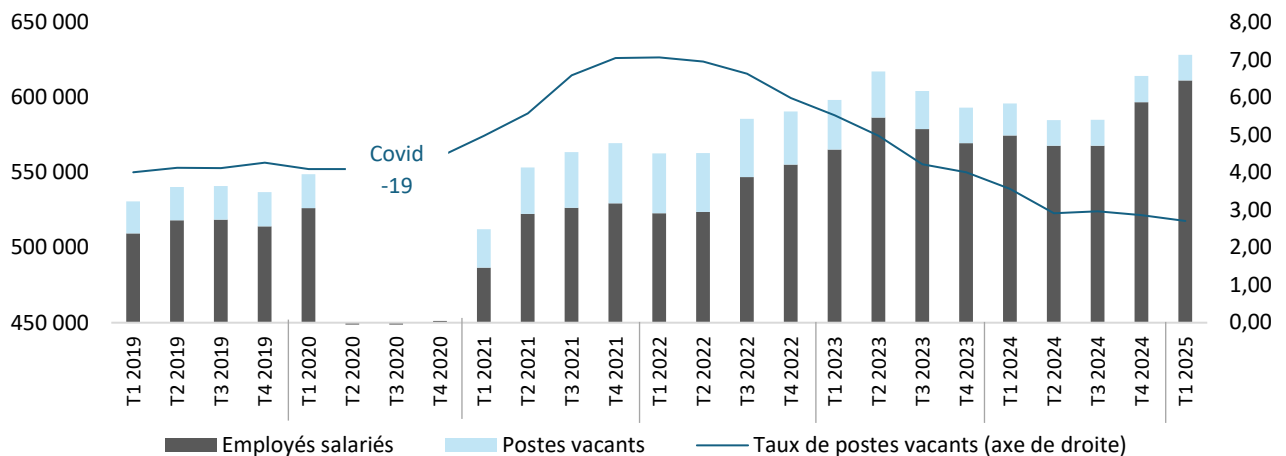
Selon le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), le seuil salarial établi est de 34,62\$/heure pour l'ensemble de la province du Québec. Ce dernier, divisant les postes à haut et à bas salaires, est déterminant pour établir les conditions telles que la proportion maximale de travailleurs étrangers temporaires (TET) dans l'entreprise, la durée maximale du permis de travail ou la possibilité que le conjoint puisse obtenir un permis de travail ouvert à titre d'accompagnant.

Par conséquent, la croissance des salaires dans les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches n'est généralement pas suffisante.

2.3 Demande globale de main-d'œuvre

Selon l'*Enquête sur les postes vacants et les salaires* (EPVS) de Statistique Canada, la demande globale de main-d'œuvre est en croissance dans les régions combinées de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches. Ainsi, la baisse du nombre de postes vacants s'explique, au moins en partie, par un comblement de ces postes. Entre le premier trimestre de 2019 et celui de 2025, les emplois à pourvoir ont diminué d'approximativement 20 %, tandis que la demande de main-d'œuvre a progressé de 18,4 %, illustrant le dynamisme du marché régional et sa capacité d'intégration professionnelle.

Graphique 3. Récapitulatif : évolution du cumulatif des postes vacants et employés salariés dans la Capitale-Nationale et la Chaudière-Appalaches



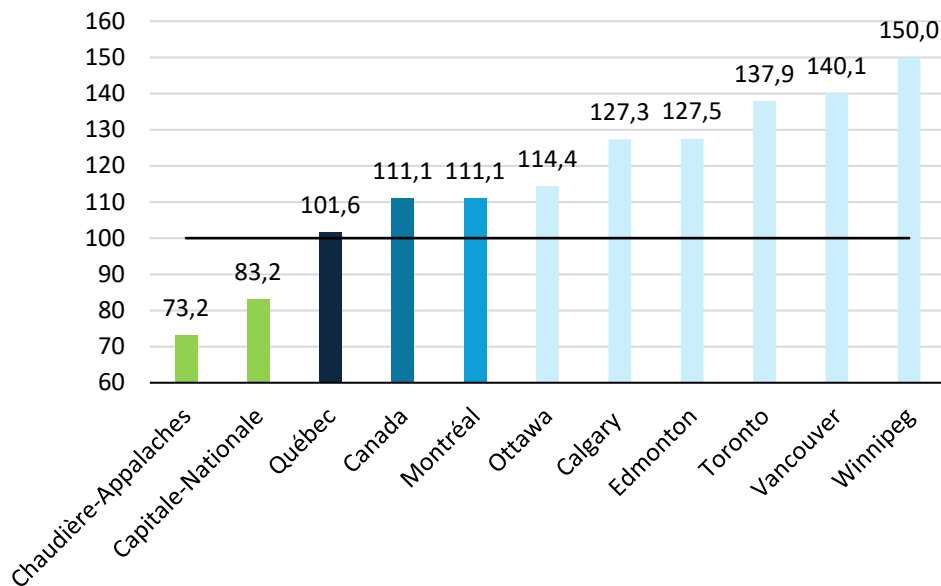
Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0398-01, compilation de Québec International

2.4 Indice de remplacement de la main-d'œuvre

En Capitale-Nationale et en Chaudière-Appalaches, le nombre de jeunes susceptibles d'intégrer le marché du travail est inférieur à celui des personnes approchant de la retraite. Ce rapport s'établit à 83 jeunes pour 100 futurs retraités dans la région de la Capitale-Nationale, et à 73 pour 100 en

Chaudière-Appalaches. Ce déficit de relève accentue les tensions sur le marché du travail, notamment dans les secteurs déjà vulnérables, et pose un défi majeur en matière de recrutement et de planification de la relève. La situation risque de s'aggraver, car le vieillissement de la population entraîne naturellement plus de départs à la retraite. Enfin, il convient de souligner une particularité démographique pour la grande région de Québec : parmi les principales RMR canadiennes, celle de Québec est la seule où le nombre de jeunes (15-24 ans) en voie d'intégrer le marché du travail est à peine supérieur à celui des personnes approchant la retraite (55-64 ans). À titre d'exemple, en 2024, on y recensait un seul jeune de plus que de personnes près de la retraite sur un échantillon de 100 personnes, contre un ratio de 111 pour 100 dans la RMR de Montréal, et de 150 pour 100 dans la RMR de Winnipeg, qui domine le classement présenté au graphique 4.

Graphique 4. Indice de remplacement de la main-d'œuvre



Sources : Statistique Canada, Tableaux 14-10-0461-01, 17-10-0148-01 et *Bilan et perspectives 2024-2025 - Démographie de Québec International*

3. Bilan sur la démographie

Le plus récent bilan démographique de Québec International met en lumière une croissance exceptionnelle de la population dans la RMR de Québec, avec un gain net de 22 227 personnes entre 2023 et 2024. Cette expansion repose quasi exclusivement sur les flux migratoires, désormais moteur principal de la dynamique démographique régionale. Bien que le taux d'accroissement (+2,5 %) atteigne un sommet historique, il demeure légèrement inférieur à la moyenne nationale (+3,0 %). L'analyse des composantes de cette croissance révèle un solde naturel marginal (+182 personnes). Autrement dit, la croissance attribuable à la différence entre le nombre de naissances et de décès représente moins de 1 % de la hausse totale. Le solde migratoire externe constitue l'essentiel de la croissance (+22 045), dominé par la migration internationale qui représente 19 741 personnes, dont 13 041 résidents non permanents et 6 700 permanents.

3.1 Migration intraprovinciale

En complément à la migration internationale, les soldes migratoires interprovincial (+541) et intraprovincial (+1 773) ont également contribué à la croissance démographique de la région, bien que leur ampleur soit inférieure aux années précédentes. Fait notable, la RMR de Québec demeure la seule région métropolitaine de la province à afficher un solde migratoire positif avec chacune des autres RMR, témoignant d'un pouvoir d'attraction toujours intact malgré un contexte de ralentissement économique. Plus précisément, l'analyse par groupe d'âge révèle des pertes concentrées chez les 50-64 ans (-158) et les 30-34 ans (-101), tandis qu'on note un gain net significatif (+1 085) du côté des jeunes de 15 à 24 ans. Cette dynamique s'explique notamment par la présence d'établissements d'enseignement supérieur de qualité et par un marché immobilier plus accessible que celui de Montréal.

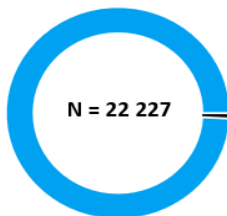
Tableau 2. Dynamique migratoire dans la RMR de Québec

		2022	2024
Taux d'accroissement de la population	Augmentation de ≈150 %	14,9 pour mille (13 423 personnes)	24,7 pour mille (22 227 personnes)
Taux d'accroissement naturel	Diminution drastique	1 447 personnes (année 2021 - 2022)	182 personnes (année 2023 - 2024)

Source : Institut de la statistique du Québec (ISQ). Taux d'accroissement de la population et taux d'accroissement naturel

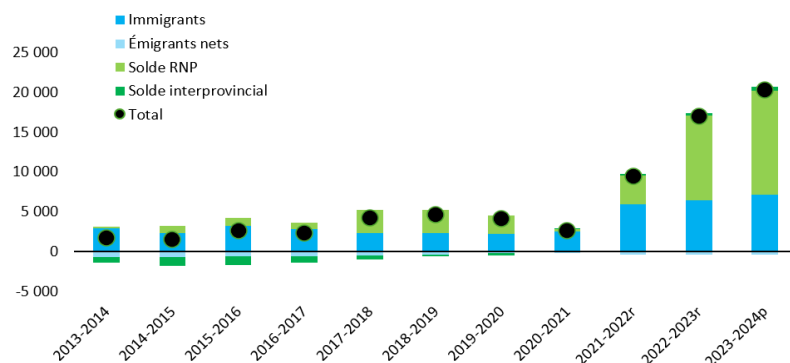
En somme, en 2023-2024, 99 % de la croissance démographique de la région provient de l'arrivée de nouveaux résidents, confirmant le rôle central de l'immigration dans le renouvellement de la population active et la croissance démographique dans son ensemble. Cette dynamique s'inscrit dans un contexte de vieillissement accéléré, marqué par un déficit croissant de jeunes. Le taux de fécondité pour la Capitale-Nationale et la Chaudière-Appalaches se chiffre respectivement à 1,303 et 1,650 enfant par femme. À titre indicatif, un taux de fécondité de 2,1 enfants par femme est généralement considéré comme le seuil de remplacement des générations dans les pays industrialisés en l'absence de migration¹. Selon les projections de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), les décès devraient surpasser les naissances dès 2029, accentuant la dépendance de la région aux flux migratoires pour soutenir sa vitalité économique et sociale.

Graphique 5. Facteurs de l'accroissement démographique



Solde externe total : 99 %
Accroissement naturel : 1 %

Graphique 6. Migrations internationales et interprovinciales



Sources : Statistique Canada, Tableau 17-10-0149-01, Institut de la statistique du Québec et Québec International, *Bilan et perspectives 2024-2025 - Démographie*.

¹ Statistique Canada. (2024). Fécondité : moins d'enfants, mères plus âgées. URL: [Fécondité : moins d'enfants, mères plus âgées](#)

3.2 Vieillesse de la population

Les dynamiques migratoires contribuent à atténuer le vieillissement de la population en rééquilibrant progressivement la structure par âge. Deux tendances majeures se dégagent : d'une part, le vieillissement se poursuit, comme en témoigne la forte croissance des 80-89 ans (+6,2 %) et des 70-79 ans (+3,2 %), ce qui représente des taux supérieurs à l'accroissement global (+2,5 %). D'autre part, les groupes d'âge actifs (15-39 ans) affichent des hausses soutenues, entre +2,9 % et +6,3 %, suggérant que les flux migratoires internationaux, interprovinciaux et intraprovinciaux proviennent principalement des cohortes susceptibles d'intégrer ou de demeurer sur le marché du travail.

3.3 Flux migratoires récents et régionalisation de l'immigration

En 2023-2024, la Capitale-Nationale a accueilli 21 437 nouveaux résidents par migrations interne et externe, soit une légère baisse de 1,2 % par rapport à l'année précédente. À l'inverse, la Chaudière-Appalaches a connu une hausse de 4,6 %, atteignant 11 403 entrées sur son territoire. Sur une période plus longue (2015-2023), Montréal a concentré en moyenne plus de 54 % des admissions totales d'immigrants (résidents permanents et non-permanents) au Québec, soit une part 2,3 fois supérieure à son poids démographique moyen (23,9 %). De son côté, sur la même période, la Capitale-Nationale a accueilli 6,8 % en moyenne du total des immigrants et la Chaudière-Appalaches, 1,4 %; des proportions inférieures à leur poids démographique moyen dans la population québécoise, qui s'élève respectivement à 8,9 % et à 5,1 %. Cette situation illustre deux constats : d'une part, la répartition de l'immigration demeure inégalement régionalisée et, d'autre part, les régions administratives de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches ne reçoivent pas un volume proportionnel de l'immigration comparativement à leur poids démographique provincial.

Toutefois, la tendance évolue. En 2023-2024, huit régions administratives ont enregistré leur plus haut taux net de migration internationale (résidents permanents et non-permanents) depuis au moins 2021. La Capitale-Nationale s'est démarquée avec un taux de 7,3 pour 1 000 habitants, derrière Montréal (10,9). Cette performance témoigne d'un mouvement croissant vers la régionalisation de l'immigration, bien qu'imparfait, et de la capacité de Québec à s'y adapter. Depuis 17 ans, les efforts concertés de Québec International et de ses partenaires ont permis d'accueillir plus 40 000 nouveaux arrivants, contribuant à la vitalité démographique et économique de la grande région de Québec.

4. Projections migratoires et enjeux stratégiques

Selon la plus récente mise à jour de l'ISQ, le plafonnement des seuils d'immigration freinerait la dynamique démographique de la région de Québec. Le scénario de référence révisé anticipe une population inférieure de 76 000 personnes d'ici 2051. Or, la trajectoire démographique globale de la RMR demeure orientée à la hausse.

Par ailleurs, le Conference Board du Canada prévoit un solde migratoire international négatif entre 2025 et 2027. Cette rupture historique se traduirait, selon l'étude, par une perte cumulative estimée à 3 190 personnes, compromettant ainsi la capacité de la région à soutenir sa croissance économique et à renouveler sa population active².

² Conference Board du Canada (2025). Major City Insights - Québec City. Rocky road amid economic challenges and shifting demographics

5. Zone économique métropolitaine de Québec

Inaugurée le 9 mars 2023, la Zone économique métropolitaine (ZEM) de Québec constitue une initiative réunissant les principaux acteurs économiques des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches. Elle vise à se doter d'une vision stratégique commune, fondée sur les grands enjeux économiques et les besoins spécifiques du territoire, tout en favorisant un espace de concertation et de collaboration interrégionale. Les travaux de la ZEM mettent en valeur les préoccupations par rapport à la disponibilité du personnel, en s'articulant autour de six axes majeurs, soit l'innovation et la productivité (1), la main-d'œuvre (2), l'entrepreneuriat (3), le tourisme et la culture (4), la mobilité (5) et les chaînes d'approvisionnement (6)³.

En parallèle, et en cohérence avec le second axe des travaux de la ZEM, l'Opération main-d'œuvre, une vaste consultation menée par le gouvernement du Québec, souligne la pénurie particulièrement aiguë dans six domaines prioritaires, dont la santé, l'éducation et la construction⁴. Ces domaines employaient respectivement environ 78 000, 38 700 et 35 800 personnes dans la RMR de Québec en juillet 2025, soit 30,5 % de la main-d'œuvre de la région, selon les données non désaisonnalisées⁵. Notons, par ailleurs, qu'approximativement 500 emplois à temps plein s'ajouteront pour les activités du nouveau complexe hospitalier (NCH) du CHU de Québec – Université Laval⁶. De plus, le secteur de la construction est stimulé par des projets d'infrastructure, d'immobilisations et de logements totalisant plus de 15 G\$ en investissement^{7,8}. À ce titre, le rapport *Perspectives professionnelles dans l'industrie de la construction 2024-2028* de la Commission de la construction du Québec prévoit que la région de Québec devra accueillir en moyenne 2 500 nouveaux salariés par année pour répondre aux besoins du marché, confirmant ainsi les besoins⁹.

En lien avec les orientations du plan d'action de la ZEM et dans un esprit de coopération interrives, la Chambre de commerce et d'industrie de Québec (CCIQ) et la Chambre de commerce et d'industrie du Grand Lévis (CCIGL) ont annoncé le 22 janvier 2025 la conclusion de l'Alliance économique Lévis-Québec. Celle-ci vise à renforcer leur capacité d'influence et d'intervention sur les grands dossiers liés au développement économique dans la région¹⁰.

6. Orientation stratégique

Malgré les progrès en matière de régionalisation, il demeure essentiel d'intensifier les efforts afin que la RMR de Québec, ainsi que les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches, puissent pleinement tirer parti de l'immigration comme levier de développement.

³ Zone économique métropolitaine – Plan d'action détaillé (2023). URL : https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/secretariat-a-la-capitale-nationale/zone-economique-metropolitaine/ZEM_plan-action.pdf

⁴ Gouvernement du Québec. (Dépôt légal 2021). Opération main-d'œuvre – Mesures ciblées pour certains secteurs prioritaires. URL : [Opération main-d'œuvre – Mesures ciblées pour certains secteurs prioritaires | Gouvernement du Québec](#)

⁵ Statistique Canada. (2025). Tableau 14-10-0467-02. Compilation de Québec International. URL : [Emploi selon l'industrie et la région métropolitaine de recensement, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées](#)

⁶ Bureau de projet du CHU de Québec – Université Laval. Contact par Québec International. (Juillet 2025).

⁷ Québec International. (2025). Bilan et perspectives 2024-2025 - Investissement. URL : [Bilan et perspectives 2024-2025 : l'incertitude teinte l'investissement - Québec International](#)

⁸ Gouvernement du Québec. (2025). Plan québécois des infrastructures 2025 – 2035. URL : [Budget de dépenses 2025-2026 – Plan québécois des infrastructures 2025-2035](#)

⁹ Commission de la construction du Québec – Direction analyses stratégiques et diversité. (Mai 2024). Perspectives professionnelles dans l'industrie de la construction 2024 – 2028. URL : [LR_024_Perspectives-complet.pdf](#)

¹⁰ Chambre de commerce et d'industrie du Grand Lévis (2025). Alliance économique Lévis-Québec : Les Chambres de commerce du Grand Lévis et de Québec unissent leurs forces pour propulser le développement économique de la région. URL : <https://cciglevis.ca/alliance-economique-levis-quebec-les-chambres-de-commerce-du-grand-levis-et-de-quebec-unissent-leurs-forces-pour-propulser-le-developpement-economique-de-la-region/>

RECOMMANDATIONS DE QUÉBEC INTERNATIONAL

Comme démontré dans la mise en contexte, la région de Québec est confrontée à des tensions structurelles persistantes sur le marché du travail, caractérisées par un taux de chômage historiquement bas, inférieur à 5 % depuis juillet 2021, et un taux de remplacement de la main-d'œuvre inférieur au seuil d'équilibre. Ces tensions, inégalement réparties, affectent particulièrement certains secteurs névralgiques de l'économie régionale.

Le recrutement de travailleurs internationaux est une des solutions à privilégier dans le contexte de rareté de main-d'œuvre et, en particulier, pour certaines professions en forte demande. 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 ministère de l'Immigration, de l'Intégration et de la Francisation (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.

De plus, 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 essentielle. L'incompréhension des procédures de la part des travailleurs ou de leurs employeurs est souvent en cause et génère des erreurs. Les organisations de développement économique, organismes sans but lucratif, sont des partenaires de choix pour le gouvernement du Québec en matière d'accompagnement des entreprises. Bénéficiant d'un important réseau 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 à l'intégration des personnes immigrantes.

Le contexte est également très difficile du côté des établissements d'enseignement, qui se sont vu imposer des seuils pour l'inscription des étudiants étrangers. Depuis la mise en place de ces plafonds, on observe une baisse préoccupante des inscriptions dans plusieurs institutions et une lourdeur administrative sans précédent.

Au cours de la dernière année, la cascade des nombreux changements réglementaires en immigration, sans préavis, a entraîné des répercussions négatives majeures en termes de coûts directs pour les entreprises, les établissements d'enseignement, les candidats à l'immigration et les nouveaux arrivants. La confiance envers le système d'immigration au Québec est ainsi ébranlée, ce qui pourrait nuire à sa réputation internationale pour les années à venir.

Au cours des derniers mois, Québec International a dû réorganiser l'ensemble de ses services afin de les adapter au nouveau contexte. Plus que jamais, notre équipe a été sollicitée pour appuyer les entreprises de la région dans leurs questionnements et pour les aider à revoir leur stratégie d'attraction et de rétention de main-d'œuvre. Malheureusement, dans de nombreux cas, les employeurs ont dû se départir de ressources précieuses, entraînant ainsi une réduction de leurs activités. Québec International considère donc comme essentielle l'initiative du ministre Roberge de demander au gouvernement fédéral

une clause de droits acquis pour permettre aux entreprises en région de conserver leurs travailleurs étrangers temporaires (TET) déjà en poste, malgré les nouvelles restrictions.

En tant qu'agence de développement économique régionale, nous posons donc une question fondamentale dans le cadre de cette consultation sur l'immigration :

Sans l'apport d'immigrants en nombre suffisant, serons-nous en mesure de mener les grands chantiers économiques annoncés au Québec sans nuire durablement à notre tissu de PME et nos chaînes d'approvisionnement sectorielles ?

Forte de son expérience bâtie au cours des 17 dernières années en matière d'attraction et de rétention de talents, Québec International émet des recommandations dans le cadre de l'exercice de planification pluriannuelle de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029. Afin de faciliter l'analyse de ces recommandations, celles-ci sont ordonnancées selon chacune des orientations proposées par le MIFI dans le cahier de consultation.

ORIENTATION 1 proposée par le MIFI dans le cahier de consultation : Réduire progressivement le nombre de personnes résidentes non permanentes au Québec

RECOMMANDATION 1

Tenir compte de l'importance des travailleurs temporaires et des étudiants étrangers pour assurer la vitalité des régions et éviter de se doter d'objectifs de diminution sans analyser préalablement les impacts économiques sectoriels.

Québec International salue la volonté exprimée dans le cahier de consultation de limiter les répercussions de la diminution du nombre de résidents non permanents sur l'économie des régions. Dans de nombreux secteurs d'activité, le recours aux travailleurs étrangers temporaires demeure la seule voie viable pour assurer la continuité des opérations. Ces travailleurs jouent un rôle crucial dans le maintien de la productivité de plusieurs entreprises essentielles au maintien de la chaîne de valeur de nombreux secteurs d'activité.

La diminution du nombre de résidents temporaires suscite des préoccupations croissantes chez les employeurs de notre région. Pour de nombreuses entreprises, en particulier celles confrontées à une rareté persistante de main-d'œuvre, le recours à des travailleurs temporaires représente une solution indispensable pour maintenir leurs activités et demeurer productives. Une réduction de ce bassin compromet non seulement leur capacité opérationnelle, mais risque également d'alourdir les délais de production, d'affaiblir la compétitivité des secteurs stratégiques et de freiner l'innovation. Il est donc crucial que les mesures d'ajustement envisagées tiennent compte de la réalité terrain des employeurs.

Considérant l'inquiétude évoquée précédemment, c'est-à-dire les répercussions néfastes de mettre en place des changements réglementaires rapidement et sans préavis, l'Agence est préoccupée de lire dans le cahier de consultation que « le gouvernement du Québec prendra les mesures nécessaires dans les programmes pour lesquels son consentement est requis, en révisant annuellement son approche dans le cadre des plans annuels ». Bien que les régions de Montréal et de Laval semblent être davantage ciblées par ces mesures annoncées, il est possible de se questionner sur la mise en place des mesures à venir.

RECOMMANDATION 2

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 dans 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. Les étudiants internationaux sont

des ressources très précieuses pour répondre, en partie, aux besoins de main-d'œuvre à venir. Ils sont généralement bien intégrés à la communauté d'accueil, parlent le français et ont obtenu un diplôme au Québec; des facteurs essentiels pour favoriser leur rétention.

Québec International souhaite porter à l'attention du gouvernement du Québec que les besoins de main-d'œuvre des entreprises dans les métiers liés à la formation professionnelle sont majeurs. Ainsi, il est essentiel de valoriser davantage la formation professionnelle dans les stratégies gouvernementales visant l'attraction d'étudiants internationaux, en mettant de l'avant les compétences techniques recherchées, l'accès rapide au marché de l'emploi et les hauts taux d'employabilité à la suite de la diplomation.

Les étudiants internationaux jouent un rôle essentiel dans le rayonnement et la vitalité des établissements postsecondaires. Leur présence contribue de manière significative à l'enrichissement académique en apportant des perspectives diversifiées, des parcours uniques et une richesse interculturelle qui dynamise les environnements d'apprentissage. Sur le plan académique, leur intégration favorise les échanges intellectuels, renforce l'excellence des programmes et élargit les champs de recherche. De plus, leur recrutement stratégique contribue directement au positionnement des collèges et des universités sur la scène mondiale, accroît leur prestige international et les rend plus attractifs pour les partenariats et les collaborations interinstitutionnelles. Élaborer une stratégie de recrutement des étudiants étrangers, c'est investir dans l'avenir et l'influence du savoir québécois à l'échelle internationale.

RECOMMANDATION 3

Aligner les quotas d'admission d'étudiants internationaux sur les besoins régionaux et non sur l'historique passé du nombre de certificats d'acceptation du Québec (CAQ) délivrés par établissement.

Dans le contexte de la planification des quotas d'admission d'étudiants internationaux, il est essentiel d'adopter une approche qui dépasse la simple reproduction des tendances passées. Fonder les quotas uniquement sur les admissions antérieures risque de nuire à l'attractivité des régions et d'aggraver les enjeux de rareté de main-d'œuvre dans des secteurs névralgiques pour le développement économique local.

Limiter l'arrivée d'étudiants étrangers, faute de quotas adaptés, compromet non seulement le maintien de certains programmes de formation, mais également le renouvellement de la main-d'œuvre et de la vitalité économique et sociale des régions. Une approche cohérente avec les réalités du marché du travail contribue à renforcer la régionalisation de l'immigration et à soutenir la croissance durable des communautés locales.

Les établissements d'enseignement situés en région jouent un rôle clé dans la formation de talents qui répondent directement aux besoins des employeurs. Il est donc crucial de prendre en compte les besoins de main-d'œuvre spécifiques à chaque région lors de l'établissement des quotas afin de favoriser l'accès à la formation dans des domaines stratégiques. Québec International recommande d'exclure des mesures de réduction les formations menant vers les professions identifiées comme en déficit ou en léger déficit de

main-d'œuvre, selon chaque région administrative établie dans le diagnostic de l'état d'équilibre du marché du travail produit par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), secteur de l'Emploi. Il est nécessaire de porter une attention spécifique aux formations menant à des métiers et professions réglementés considérant que la diplomation au Québec y facilite considérablement l'accès.

Finalement, Québec International recommande d'exclure les programmes de 2^e et 3^e cycles des quotas d'admission afin d'encourager l'écosystème de recherche et d'innovation au Québec.

RECOMMANDATION 4

Réintroduire l'exemption aux quotas imposés au volet des bas salaires pour les professions admissibles au traitement simplifié pour l'embauche de travailleurs étrangers temporaires au Québec.

Québec International recommande au gouvernement de rétablir les avantages antérieurement accordés aux entreprises dans le cadre du programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) pour les postes inscrits à la liste des professions admissibles au traitement simplifié. Plus précisément, il s'agit de réintroduire l'exemption aux quotas imposés au volet des bas salaires, qui permettait aux employeurs de répondre plus rapidement et efficacement à leurs besoins de main-d'œuvre.

Ainsi, les professions inscrites sur la liste du traitement simplifié correspondent à celles se trouvant en rareté de main-d'œuvre au Québec; liste étant mise à jour en février chaque année. Cette actualisation annuelle, alignée sur l'évolution du marché, constitue un argument essentiel pour éviter d'imposer des seuils aux postes présentant un déficit de main-d'œuvre.

Les professions identifiées dans cette liste ont été rigoureusement identifiées à la suite de l'analyse du MESS. En effet, seules sont ajoutées à cette liste les professions évaluées en déficit de main-d'œuvre dans l'ensemble du Québec et les professions des secteurs priorités en déficit ou en léger déficit de main-d'œuvre dans au moins une région du Québec.

Restreindre leur accès par l'imposition du quota pour les postes à bas salaire constitue un frein au développement des entreprises, particulièrement dans un contexte où aucune solution immédiate n'est offerte aux employeurs pour combler ces besoins urgents. Même si des efforts sont consentis pour accroître l'attractivité des centres de formation et des établissements d'enseignement qui offrent des parcours liés à ces métiers, ces mesures ne peuvent répondre à court terme à l'intensité de la demande. Le temps requis pour former de nouveaux travailleurs qualifiés demeure trop long pour pallier les besoins criants du marché. Il est donc essentiel d'adapter les mécanismes d'immigration économique de manière souple et réactive afin de soutenir concrètement la croissance des entreprises québécoises.

De plus, ce retour à une certaine souplesse allégerait le fardeau administratif des entreprises pour le renouvellement des permis de travail dans les secteurs les plus affectés par la pénurie.

ORIENTATION 2 proposée par le MIFI dans le cahier de consultation : Diminuer les niveaux d'immigration permanente

RECOMMANDATION 5

Assurer une répartition régionale adéquate des personnes en emploi issues de l'immigration permanente au Québec et se doter de cibles régionalisées.

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. Malgré cette volonté exprimée, aucun objectif quantifiable et spécifique par région n'a été précisé jusqu'à maintenant lors des planifications pluriannuelles. Considérant le dynamisme économique favorable, la diversité des emplois, la population vieillissante et l'environnement propice à l'intégration des nouveaux arrivants, la RMR de Québec progresse rapidement et son développement est en constante évolution, devenant peu à peu le deuxième pôle en importance dans la province du point de vue de l'immigration.

Québec International est d'avis que le gouvernement du Québec devrait sérieusement analyser le scénario énoncé dans le cahier de consultation visant à admettre 80 000 personnes immigrantes par année afin d'enrayer la baisse constante du poids démographique du Québec dans le Canada. D'une part, l'état du marché du travail dans la province est favorable pour leur intégration, particulièrement en région, et d'autre part, ceci permettrait de diminuer la demande des entreprises ayant recours aux travailleurs temporaires pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre.

Cela dit, indépendamment du seuil annuel d'admission en immigration permanente qui sera déterminé par le gouvernement du Québec, il apparaît impératif, d'un point de vue économique et en cohérence avec les principes d'équité territoriale, d'adopter une approche différenciée tenant compte des dynamiques propres à chaque région administrative. Une telle stratégie requiert une planification rigoureuse afin de calibrer le volume de personnes en emploi nécessaire pour soutenir la croissance économique régionale et assurer l'efficacité du marché du travail.

Dans cette optique, les projections présentées dans le mémoire soumis au Conseil des ministres par le MESS prévoient que 1,4 million d'emplois seront à pourvoir entre 2024 et 2033. Parmi ceux-ci, 24 %, soit approximativement 336 000 postes, devraient être occupés par des personnes immigrantes qui s'établiront au Québec durant cet intervalle¹¹. Compte tenu du poids démographique de la RMR de Québec, qui représente 9,9 % de la population provinciale, on estime que 33 264 résidents permanents devront s'y installer afin de répondre

¹¹ Orientations pluriannuelles de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029 (2025). Mémoire déposé au Conseil des ministres par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec. Page 4. URL : [Mémoire sur les orientations pluriannuelles de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029](#)

aux besoins du marché du travail local¹². Une analyse similaire est conduite pour les régions administratives de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches. Il convient toutefois de souligner que l'évolution démographique, bien qu'elle puisse fournir certains repères, demeure un indicateur imparfait du dynamisme régional par rapport à l'ensemble du Québec. Cette estimation conservatrice pourrait conduire à une sous-évaluation des besoins réels à venir alors que la région compose avec un bas taux de chômage chronique, ce qui constitue déjà un frein à son développement. En supposant une répartition annuelle uniforme sur dix ans, cela représenterait l'intégration de 3 326 personnes immigrantes en emploi par année dans la RMR de Québec, contribuant ainsi à renforcer la compétitivité des entreprises sur son territoire et à atténuer les tensions sur le marché du travail. Cette croissance, reflet d'une vitalité économique soutenue, appelle une stratégie concertée en matière d'attraction, d'accueil et de répartition de la main-d'œuvre immigrante.

Dans une logique de répartition optimale et équitable des ressources humaines à l'échelle provinciale, les proportions suivantes devraient, minimalement, être réservées à la RMR de Québec, selon les différents scénarios envisagés en matière de seuils annuels d'immigration :

- Pour un seuil de 25 000 résidents permanents par an pour lequel l'évaluation de l'immigration économique soumise est de 15 275 travailleurs qualifiés :
Minimalement,
 - 21,8 % devraient être concentrés dans la RMR de Québec
 - OU
 - 19,7 % devraient être alloués à la Capitale-Nationale
 - 11,1 % devraient être alloués à la Chaudière-Appalaches

- Pour un seuil de 35 000 résidents permanents par an pour lequel l'évaluation de l'immigration économique soumise est de 21 375 travailleurs qualifiés :
Minimalement,
 - 15,6 % devraient être concentrés dans la RMR de Québec
 - OU
 - 14,1 % devraient être alloués à la Capitale-Nationale
 - 7,9 % devraient être alloués à la Chaudière-Appalaches

- Pour un seuil de 45 000 résidents permanents par an pour lequel l'évaluation de l'immigration économique soumise est de 27 475 travailleurs qualifiés :
Minimalement,
 - 12,1 % devraient être concentrés dans la RMR de Québec
 - OU
 - 11,0 % devraient être alloués à la Capitale-Nationale
 - 6,2 % devraient être alloués à la Chaudière-Appalaches

¹² Institut de la statistique du Québec (2024). Estimations de la population des régions métropolitaines de recensement (RMR) selon le groupe d'âge et le genre, âge médian et âge moyen, Québec, 1er juillet 2001 à 2024. URL : [Estimation de la population des régions métropolitaines de recensement \(RMR\), Québec, 1er juillet 2001 à 2024](#)

Or, le poids démographique de la région (en pourcentage de la population québécoise) devrait constituer un seuil minimal et non une limite supérieure en matière de répartition. Autrement dit, la part attribuée devrait, à tout le moins, refléter son poids démographique, voire le dépasser, particulièrement dans un contexte où les seuils d'immigration provinciaux adoptés s'avèreraient insuffisants pour répondre adéquatement aux besoins économiques de la région.

Les pourcentages susmentionnés traduisent une volonté d'aligner les flux migratoires sur les besoins économiques régionaux. Une telle allocation ciblée permettrait non seulement de maximiser le rendement économique de l'immigration, mais également de favoriser une intégration harmonieuse et durable des personnes immigrantes dans le tissu socio-économique régional.

RECOMMANDATION 6

Favoriser les conditions gagnantes pour une régionalisation efficace de l'immigration au Québec et travailler avec des partenaires de développement économique pour assurer le soutien aux entreprises.

La régionalisation de l'immigration constitue une stratégie essentielle pour répondre aux besoins de main-d'œuvre à l'extérieur de Montréal et assurer le dynamisme socioéconomique de l'ensemble du territoire québécois. Pour qu'elle soit porteuse, plusieurs conditions gagnantes doivent être réunies :

1. Promotion ciblée des régions auprès des personnes immigrantes, afin de favoriser l'immigration primaire en région et de valoriser la qualité de vie et les opportunités professionnelles.
2. Arrimage avec les besoins du marché du travail régional, en priorisant les secteurs stratégiques et en facilitant l'accès à des emplois de qualité pour les personnes immigrantes.
3. Soutien aux entreprises dans leurs démarches d'attraction, d'intégration et de rétention de talents par le biais de partenaires de développement économique de proximité.
4. Offre de services d'accueil et d'intégration adaptés aux réalités locales, incluant un accompagnement personnalisé auprès des travailleurs et de leurs familles, une offre de francisation accessible et des passerelles vers les communautés d'accueil.
5. Implication des employeurs et des acteurs régionaux, notamment les municipalités, les organismes d'aide en employabilité et les organisations communautaires, pour créer un écosystème propice à la rétention des personnes immigrantes.
6. Suivi et évaluation continus des stratégies d'attraction en région afin d'adapter les pratiques, de partager les succès et de renforcer leur impact sur le développement régional.

Une régionalisation réussie repose avant tout sur une vision concertée entre le gouvernement et les acteurs régionaux et sur la capacité à créer un sentiment d'appartenance durable pour les personnes immigrantes qui choisissent de s'établir à long terme en région.

RECOMMANDATION 7

Clarifier le système d'immigration pour les utilisateurs afin de le rendre plus compétitif à l'échelle canadienne.

On observe chez certains candidats à l'immigration une perception croissante de « facilité » d'accès aux programmes provinciaux hors Québec, notamment pour la résidence permanente à travers le système fédéral *Entrée express*.

À première vue, cette perception est liée, entre autres, à la clarté des critères de sélection des programmes d'immigration permanente au niveau fédéral ainsi qu'au dévoilement des critères des rondes d'invitations. L'accès aux critères de sélection et aux délais de traitement rend ces programmes plus attractifs aux travailleurs et aux 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 acquérir de nouvelles compétences pour pouvoir être invités à déposer une demande de sélection permanente.
- Publier et mettre à jour constamment les délais de traitement concernant les demandes de sélection temporaire et permanente sur le site web du Ministère afin 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, grâce à un outil de visualisation de l'évolution du dossier en ligne des candidats.
- Mieux expliquer aux candidats l'autonomie du Québec dans la sélection de ses immigrants permanents.

ORIENTATION 3 proposée par le MIFI dans le cahier de consultation : Viser une proportion de plus de 75 % de connaissance du français chez les personnes immigrantes permanentes et favoriser l'apprentissage du français parmi les personnes résidentes non permanentes.

RECOMMANDATION 8

Rendre la francisation encore plus accessible pour les travailleurs étrangers en utilisant d'autres leviers que Francisation Québec.

Québec International est en accord avec l'initiative du gouvernement du Québec visant à exiger une connaissance du français de la part des travailleurs étrangers temporaires au moment du renouvellement de leur permis, après un séjour de trois ans sur le territoire. L'organisation recommande également de maintenir l'offre de service de francisation destinée à ces travailleurs afin de soutenir leur intégration durable. Il est essentiel de parler en français pour favoriser une intégration socioéconomique réussie, ce qui est particulièrement important en région.

Le gouvernement doit veiller à ce que les délais d'attente pour accéder aux services de francisation demeurent raisonnables. Pour les travailleurs étrangers temporaires, apprendre le français est une condition essentielle non seulement à leur intégration sociale, mais aussi à leur inclusion professionnelle, et il est primordial que la langue ne devienne pas un obstacle à leur épanouissement au travail. Les entreprises qui les embauchent jouent un rôle clé dans leur parcours et la francisation en entreprise demeure une démarche incontournable.

Par ailleurs, Québec International souligne l'importance de préserver les ententes avec les écoles partenaires à l'international afin d'assurer la continuité des services de francisation à distance pour les travailleurs recrutés à l'international avant leur arrivée au Québec. Il est essentiel qu'aucune rupture de service ne compromette les efforts déployés en matière d'intégration linguistique.

De plus, Québec International est d'avis que le gouvernement du Québec gagnerait à collaborer davantage avec les entreprises privées afin de pallier le manque d'agilité observé dans l'offre actuelle de Francisation Québec. Dans un contexte où la demande pour l'apprentissage du français en milieu de travail est en forte croissance, et où les capacités gouvernementales demeurent limitées, il apparaît nécessaire de valoriser les services privés spécialisés en francisation, en encourageant activement les employeurs à y investir.

La mise en place de leviers fiscaux, tels que des incitatifs financiers ou des crédits d'impôt, permettrait aux entreprises de mobiliser plus facilement leurs ressources, tout en renforçant leur engagement envers l'intégration linguistique. Québec International recommande ainsi au gouvernement de considérer davantage une approche publique-privée structurée pour la francisation en entreprise, afin d'assurer une réponse plus rapide, plus flexible et mieux adaptée aux besoins des employeurs québécois.

ORIENTATION 4 proposée par le MIFI dans le cahier de consultation : Accroître la part des personnes immigrantes permanentes déjà présentes au Québec afin qu'elles représentent entre 63 et 66 % des admissions à la fin de la période.

RECOMMANDATION 9

Prioriser le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) - Volet travailleurs pour les emplois en région avant le Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ).

Le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) – Volet travailleurs joue un rôle central dans l'intégration durable des personnes immigrantes sur l'ensemble du territoire québécois. Il permet à des travailleurs déjà établis en région d'accéder plus facilement à la résidence permanente, consolidant ainsi leur enracinement au sein de leur communauté d'accueil.

Ce programme favorise la rétention de talents qualifiés là où ils sont le plus nécessaires, en valorisant l'expérience professionnelle acquise au Québec. Il s'agit d'un programme stratégique qui répond aux réalités du marché du travail régional, tout en contribuant à la vitalité démographique, sociale et économique des régions.

L'accès à la résidence permanente pour ces travailleurs établis réduit la dépendance des entreprises locales à l'égard du recrutement international, en assurant une meilleure stabilité de la main-d'œuvre. Cela permet également aux employeurs d'investir à long terme dans le développement et la progression de leurs employés, tout en diminuant les démarches administratives liées au renouvellement des permis de travail.

Le PEQ – Volet travailleurs constitue ainsi une réponse concrète aux défis de régionalisation, de pénurie de main-d'œuvre et de développement économique durable. Les critères de sélection du programme, notamment l'expérience de travail acquise au Québec ainsi que la maîtrise du français, permettent de cibler des candidats déjà intégrés en région et véritablement adaptés aux besoins du marché de l'emploi. En ayant la possibilité de présenter leur demande après un séjour d'au moins deux ans au Québec, ces individus ont démontré leur capacité d'adaptation, leur engagement envers la société québécoise et leur apport concret au marché du travail. Cette approche renforce la rétention en région, tout en assurant une adéquation optimale entre les profils sélectionnés et les réalités économiques des entreprises. Québec International recommande donc de prioriser le PEQ – Volet travailleurs pour les emplois en région pour les rondes d'invitations du PSTQ.

RECOMMANDATION 10

Baliser le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) - Volet diplômés par l'identification de diplômes spécifiques correspondant aux besoins du marché du travail québécois à moyen et long terme pour les professions dites prioritaires et qui seront en déficit au cours des prochaines années.

Le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) - Volet diplômés représente un levier important pour l'intégration efficace des étudiants étrangers formés au Québec. Il est crucial de maintenir ce programme, notamment pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs stratégiques.

Pour renforcer son impact, il est nécessaire d'identifier clairement les secteurs prioritaires, en particulier ceux confrontés à des défis importants de recrutement. En ciblant ces domaines dans l'admissibilité au PEQ, le gouvernement s'assure de retenir des talents déjà formés ici, prêts à contribuer activement à l'économie.

Ce programme prend tout son sens dans le cas des métiers réglementés. En effet, les diplômés d'origine immigrante issus du système d'enseignement québécois ont reçu une formation alignée sur les exigences locales et n'ont pas à entreprendre de démarches supplémentaires pour faire reconnaître leur diplôme, contrairement à ceux formés à l'étranger. Cela représente un gain de temps et d'efficacité pour les employeurs.

Dans le cadre des réflexions entourant le maintien du PEQ – Volet diplômés, Québec International reconnaît que des réformes peuvent s'avérer nécessaires afin d'assurer sa pertinence et sa pérennité. Ainsi, l'Agence propose que l'accès au programme soit désormais balisé par l'identification de diplômes spécifiques, correspondant aux besoins du marché du travail québécois à moyen et long terme, et ce, pour les professions dites prioritaires qui seront en déficit au cours des prochaines années. Cette approche ciblée permettrait de renforcer la cohérence entre les profils des diplômés admis et les secteurs prioritaires de l'économie, tout en conservant l'esprit d'attractivité et de rétention du programme auprès des talents formés au Québec.

Pour faire suite à cette proposition, il apparaît nécessaire de bien préciser l'importance de maintenir la confiance des étudiants étrangers face au système, donc d'éviter de changer les règles en cours de route, soit entre le moment de l'admission et celle de la diplomation. Il importerait ainsi que les programmes de formation identifiés en amont pour le PEQ demeurent prioritaires pendant toute la durée des études.

RECOMMANDATION 11

Ne pas perdre de vue l'importance de favoriser l'attractivité des régions à partir de l'étranger afin de constituer un bassin de candidats à l'immigration en adéquation avec les besoins de main-d'œuvre pour les années à venir.

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 qui a démontré au fil des dernières années sa capacité d'intégration des nouveaux arrivants à son économie.
- Permettre aux Directions des services d'immigration (DSI) à l'étranger de continuer à soutenir activement des partenaires comme Québec International dans leurs efforts de promotion et de recrutement international pour les régions. Grâce à leur expertise terrain et leur réseau, les DSI jouent un rôle clé pour attirer les talents correspondant aux priorités régionales. Maintenir ce soutien, c'est renforcer la capacité des partenaires comme Québec International à soutenir les entreprises pour répondre efficacement aux défis de main-d'œuvre, tout en assurant un arrimage stratégique entre les bassins de candidats et les réalités des territoires ciblés.
- S'assurer que les membres du personnel des DSI présents à Bogota, Dakar, Los Angeles, Mexico, Paris, Rabat et Sao Paulo connaissent bien les régions du Québec et puissent les promouvoir adéquatement.
- Préserver l'attractivité du Québec, qui fait actuellement face à un défi important sur la scène internationale : celui d'une perte d'attractivité auprès des travailleurs et des étudiants francophones. Les récentes mesures en immigration ont entraîné une certaine incertitude, ce qui nuit à l'image de la province comme destination accueillante. Dans ce contexte, il est d'autant plus important que le reste du Canada, par l'intermédiaire du gouvernement fédéral, intensifie ses efforts pour attirer les talents francophones hors Québec.
- Appuyer des initiatives de recrutement international pour les employeurs des régions en s'alliant à des partenaires crédibles et expérimentés. La multiplication des initiatives privées et non concertées est préoccupante, et laisse place à des dérives en matière d'immigration. Les employeurs ont besoin d'être accompagnés pour éviter des pièges et s'assurer de la mise en place de processus de recrutement éthique.

- Multiplier les accords internationaux, en concertation avec le ministère des Relations internationales et de la Francophonie (MRIF), tels que des arrangements de reconnaissance mutuelle (ARM) des qualifications professionnelles pour des professions et des métiers réglementés en forte demande au Québec.
- Mieux communiquer les critères d'invitation en faveur de l'établissement en région dans le cadre du PSTQ pour permettre aux personnes immigrantes de connaître l'avantage de s'établir dans une des régions du Québec.

ORIENTATION 5 proposée par le MIFI dans le cahier de consultation : Maintenir une forte proportion d’immigration économique, soit de plus de 60 % dans les admissions permanentes afin de répondre aux enjeux de main-d’œuvre dans les secteurs stratégiques priorités de l’économie québécoise.

RECOMMANDATION 12

Créer des rondes d’invitations spécifiques pour les personnes en statut d’immigration temporaire déjà établies en région dans le cadre du Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ).

Le nouveau Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ) marque un changement important dans la manière dont le Québec sélectionne ses résidents permanents. Pour qu’il soit réellement au service du développement économique du Québec, surtout des régions, certains principes clés doivent guider son déploiement.

1. Prendre en compte les secteurs publics essentiels. En effet, la santé, les services sociaux, l’éducation et les services à la petite enfance jouent un rôle fondamental pour le bien-être collectif et pour l’attractivité des régions. Une proportion adéquate de sélection dans ces domaines est indispensable pour répondre aux besoins criants de main-d’œuvre et soutenir les services de proximité.
2. Assurer un juste équilibre entre les besoins du secteur public et ceux visant le développement économique. Dans le cadre des rondes d’invitations, il est impératif que le gouvernement tienne compte des besoins distincts tant du secteur public que du secteur privé. Ce dernier, en particulier, se distingue par une dynamique de recrutement plus soutenue et une réactivité accrue aux fluctuations du marché du travail. Contrairement au secteur public, dont les processus sont souvent centralisés et planifiés à plus long terme, le secteur privé présente une diversité de demandes plus importante et une capacité d’intégration rapide des talents internationaux. Une prise en compte équilibrée des deux réalités permet d’assurer une correspondance plus efficace entre les profils sélectionnés et les besoins réels du marché du travail québécois.
3. Assurer une prévisibilité dans les critères et les rondes d’invitations. Les employeurs, tout comme les personnes immigrantes, ont besoin de stabilité et de clarté. Une prévisibilité accrue dans les rondes d’invitations et les critères de sélection permet une meilleure planification de la main-d’œuvre, renforçant ainsi la confiance envers le système.

4. Aligner les critères avec les réalités changeantes du marché du travail. Les besoins en main-d'œuvre évoluent rapidement et varient selon les régions. Il est essentiel que les critères de sélection reflètent cette dynamique, sans rigidité excessive, afin d'éviter des décalages entre la sélection des candidats et les besoins réels des milieux de travail.
5. Reconnaître la valeur de toutes les professions occupées. Tout emploi occupé de manière active contribue à l'économie locale. Limiter la sélection à certaines professions seulement risque de négliger des postes pourtant essentiels. Si une personne occupe un poste, son profil répond à un besoin : ce dernier doit donc être considéré.
6. Valoriser les secteurs émergents et stratégiques. Au-delà des secteurs dits « en forte demande », d'autres domaines, comme ceux liés à la transition écologique, à l'innovation ou à la culture, émergent en parallèle et sont tout aussi essentiels à la vitalité économique du Québec. Ils méritent une reconnaissance dans le cadre du PSTQ.
7. Prendre en compte la spécificité des besoins régionaux. Certaines professions peuvent paraître marginales à l'échelle provinciale, mais sont névralgiques pour une région en particulier. Il importe donc d'intégrer une analyse fine des réalités locales dans les critères de sélection, en valorisant les profils spécifiques qui soutiennent la pérennité de ces milieux.

Le PSTQ a le potentiel de devenir un outil pertinent au service d'une immigration mieux arrimée aux réalités régionales, économiques et sociales du Québec. Encore faut-il qu'il soit porté par une vision souple, inclusive et stratégiquement ancrée dans l'ensemble du territoire.

Dès lors, Québec International tient à exprimer son inquiétude quant au PSTQ puisque plusieurs travailleurs et étudiants étrangers, pourtant bien intégrés à la société québécoise et répondant aux principaux critères d'éligibilité du programme, pourraient se retrouver exclus ou plongés dans l'incertitude quant à leur avenir. Cette situation crée une zone grise préoccupante : malgré leur parcours d'intégration, ces personnes ne peuvent ni planifier leur avenir et les démarches à entreprendre pour transiter vers la résidence permanente ni contribuer pleinement à la société et au marché de l'emploi à long terme. Il est essentiel que le PSTQ tienne compte de cette réalité et propose des voies claires vers la résidence permanente pour ceux qui ont déjà fait la preuve de leur intégration et leur engagement envers le Québec.

À cet effet, il est proposé de créer des rondes d'invitations 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, 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.

RECOMMANDATION 13

Développer l'offre de service de proximité et d'accompagnement dédiée aux entrepreneurs internationaux puisque la demande ne pourra pas être répondue uniquement par une relève québécoise.

Les fluctuations macroéconomiques affectent tant les entrepreneurs actifs que ceux en quête de repreneurs. En décembre 2024, la RMR de Québec se classait au troisième rang provincial pour le nombre d'entreprises actives avec employés, totalisant 26 092 établissements, derrière Montréal (139 725) et Ottawa-Gatineau (42 141)¹³.

Selon la seconde édition de l'étude nationale sur le repreneuriat (juin 2025)¹⁴, Montréal et la Capitale-Nationale concentrent 47 % et 10 % des transferts d'entreprise réalisés entre 2015 et 2022, soit les plus récentes données officielles disponibles. Le taux de transfert des entreprises, en proportion de la population cible de PME, s'élève à 5,0 % dans la Capitale-Nationale et à 4,5 % en Chaudière-Appalaches. Entre 2021 et 2022, la Capitale-Nationale a enregistré une croissance notable de 11,5 % des transferts, tandis que la Chaudière-Appalaches a connu un recul (-9,5 %).

Le repreneuriat apparaît ainsi comme une opportunité stratégique pour les entrepreneurs internationaux. En effet, en 2022, 14,4 % des repreneurs étaient des immigrants, une légère diminution de 0,1 % bien que le nombre absolu de transferts à des immigrants ait progressé de 11 %, passant de 1 215 à 1 350.

Enfin, selon l'édition de décembre 2024 de l'étude sur le repreneuriat, le taux de changement de dirigeant principal était de 10 % dans la Capitale-Nationale (deuxième rang des régions administratives) et de 1 % en Chaudière-Appalaches. Toutefois, cette dernière affiche une croissance cumulée de 54 % des changements de dirigeants entre 2016 et 2021, la plaçant ainsi au second rang derrière la région de Saguenay-Lac-Saint-Jean¹⁵.

Québec International salue les réformes des programmes pour les entrepreneurs immigrants ainsi que les ajustements qui y ont été rattachés afin de favoriser la vitalité économique de tout le Québec et faire du repreneuriat une priorité. Ces changements permettent 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 entre l'immigration temporaire et l'immigration permanente sont prévues en ce sens dans le cadre de cette réforme, ce qui était nécessaire.

¹³ Statistique Canada. (2025). Tableau : 33-10-0766-01. Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, régions métropolitaines de recensement et subdivisions de recensement, décembre 2024. URL: <https://doi.org/10.25318/3310076601-fra>

¹⁴ Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie du Québec. (2025). Étude nationale sur le repreneuriat et les transferts d'entreprise au Québec – Édition 2. Gouvernement du Québec. URL: [OR-Etude-Nationale-Repreneuriat-QC-DUHAMEL-Juin-2025_5.pdf](https://www.quebec.ca/quebec/etudes-et-statistiques/etude-nationale-sur-le-repreneuriat-et-les-transferts-d-entreprise-au-quebec-edition-2)

¹⁵ Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie du Québec. (2024). Étude nationale sur le repreneuriat et les transferts d'entreprise au Québec – Édition 1. Gouvernement du Québec. URL: [Étude nationale du repreneuriat et des transferts d'entreprise au Québec : rapport détaillé - CCIQ](https://www.quebec.ca/quebec/etudes-et-statistiques/etude-nationale-sur-le-repreneuriat-et-les-transferts-d-entreprise-au-quebec-edition-1)

Cela dit, en cohérence avec les changements qui ont été apportés aux programmes, un accompagnement de proximité 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 d'un tel projet. Le niveau de complexité de la démarche est non négligeable, malgré l'amélioration notable 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.

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 d'organisations reconnues 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.

ORIENTATION 6 proposée par le MIFI dans le cahier de consultation : Rééquilibrer la répartition des admissions dans les programmes d'immigration humanitaire afin de favoriser les personnes résidant sur le territoire québécois

Bien que pertinente, cette recommandation ne relève pas du champ d'expertise de Québec International, dont le mandat se concentre principalement sur l'immigration économique et le soutien aux entreprises dans leurs démarches d'attraction et de rétention de talents.

CONCLUSION

Selon la volonté du MIFI que les immigrants économiques constituent la majorité des personnes accédant à la résidence permanente, il est essentiel de concentrer les efforts sur la pérennisation de l'attraction vers les régions. En priorisant les talents déjà établis au Québec, on s'assure de sélectionner des profils déjà engagés, mieux intégrés et adaptés à leur milieu de vie. Cette approche favorise à la fois la rétention à long terme et une meilleure adéquation entre les compétences disponibles et les besoins locaux.

Pour demeurer compétitif et continuer à attirer les talents qui contribueront à son développement, le Québec doit s'assurer que ses politiques migratoires soient cohérentes, transparentes et perçues positivement à l'international.

Il est essentiel de rappeler que le Québec évolue dans un contexte mondial hautement compétitif en matière d'attraction de talents internationaux. De nombreux pays mettent en place des politiques agressives et des incitatifs ciblés pour recruter des travailleurs étrangers temporaires, notamment dans les secteurs de pointe où la rareté de main-d'œuvre est particulièrement prononcée. Dans ce paysage, le Québec fait face à des défis importants pour attirer et retenir des immigrants qualifiés, dont les compétences sont vivement recherchées à l'échelle internationale.

De plus, il est particulièrement important d'investir dans l'accompagnement des PME qui n'ont souvent pas de service ou de 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. Québec International réitère sa pleine collaboration avec le gouvernement du Québec afin de soutenir les entreprises régionales. Grâce à son réseau structuré de partenaires, l'Agence est en mesure de répondre rapidement aux besoins des milieux d'affaires, d'appuyer les employeurs dans leurs enjeux de croissance et de contribuer activement à la vitalité socioéconomique du territoire. Le gouvernement peut ainsi compter sur son expertise et son engagement afin d'assurer une coordination efficace et adaptée aux réalités du terrain.