

Planification de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029

Consultation publique

Assemblée nationale du Québec
Commission des relations avec les citoyens

**Mémoire du Conseil québécois des ressources
humaines en tourisme**
Août 2025



Le présent document a été préparé par le Conseil québécois des ressources en tourisme dans le cadre d'une demande d'intervention à la Commission des relations avec les citoyens en lien avec la Consultation générale et les auditions publiques sur le cahier de consultation intitulé « *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029* ».

Août 2025.

Le 15 août 2025,

Mme Ann-Philippe Cormier

Secrétaire de la Commission des relations avec les citoyens

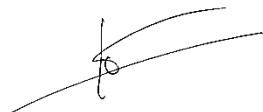
Madame la secrétaire,

La présente a pour objectif de vous transmettre le mémoire du Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (ci-après, le « CQRHT ») réalisé dans le cadre d'une demande d'audition en lien avec la Consultation générale et les auditions publiques sur le cahier de consultation intitulé « *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029* ».

Le CQRHT est un organisme à but non lucratif reconnu à titre de Comité sectoriel de main-d'œuvre par la *Commission des partenaires du marché du travail du Québec* (ci-après, la « CPMT ») qui exerce son mandat dans le cadre de l'application de la Politique d'intervention sectorielle du Gouvernement du Québec. Il agit par consensus et son conseil d'administration est paritaire entre les employeurs et les travailleuses et travailleurs du secteur touristique. Il voit notamment à soutenir le développement et la reconnaissance des compétences, à la concertation des partenaires, tout en assurant le développement des connaissances liées aux enjeux du marché du travail en tourisme et de la valorisation des métiers et professions.

De surcroît, le CQRHT agit à titre de mandataire du ministère du Tourisme du Québec en matière de main-d'œuvre, en plus de fédérer les efforts des associations touristiques régionales et sectorielles du Québec afin de faire face aux défis actuels en lien avec la pénurie de main-d'œuvre. Il assume également la codirection du Pôle d'expertise en information sur le marché du travail sous l'égide de la CPMT.

Le CQRHT participe à la consultation dans le but d'alimenter les réflexions du gouvernement du Québec et des parties prenantes en soulignant les facteurs d'importance pour le développement de la main-d'œuvre du secteur touristique, tout en partageant des idées pour faciliter le suivi et la veille stratégique en lien avec la mise en œuvre de la planification.



Xavier Gret
Directeur général

PRÉAMBULE

TABLE DES MATIÈRES

1.	SOMMAIRE	5
2.	LISTE DES RECOMMANDATIONS	6
3.	INTRODUCTION	8
4.	SECTEUR TOURISTIQUE	9
5.	IMMIGRATION TEMPORAIRE ET MARCHÉ DU TRAVAIL EN TOURISME	11
6.	IMPACTS CONCRETS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	13
7.	DIMENSION RÉGIONALE	14
8.	PRIORISATION DE SECTEURS ÉCONOMIQUES	15
9.	PRIORISATION DE PROFESSIONS PARTICULIÈRES	16
10.	INDICATEURS DE PERFORMANCE	18
11.	APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS	19
12.	CONCLUSION	21

1. SOMMAIRE

Le présent mémoire examine l'impact de la *Planification de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029* sur le secteur touristique québécois et sa main-d'œuvre.

Le document analyse trois éléments clés :

- les choix stratégiques visant à réduire progressivement le nombre de personnes résidentes non permanentes et leurs impacts potentiels ;
- les indicateurs et mécanismes de suivi de la planification ;
- l'objectif de favoriser l'apprentissage du français parmi les personnes résidentes non permanentes.

Le secteur touristique québécois génère plus de 15 milliards de dollars en retombées économiques annuelles et maintient plus de 475 000 emplois. Depuis 2020, l'industrie a vécu une transformation majeure causée par la pandémie, entraînant une chute dramatique des emplois et forçant des milliers de travailleurs à se tourner vers d'autres secteurs. Aujourd'hui, les entreprises peinent à retrouver leurs niveaux d'emploi d'avant la pandémie et font face à des défis persistants de recrutement et de rétention de personnel qualifié.

L'immigration temporaire, composée principalement dans le secteur touristique d'étudiants internationaux et de travailleurs étrangers temporaires, joue un rôle crucial pour répondre aux besoins spécifiques de l'industrie, notamment sa forte saisonnalité.

Dans cette mesure, le CQRHT formule des recommandations, notamment la reconsidération limitée et temporaire de certains assouplissements du *Programme des travailleurs étrangers temporaires* (ci-après, le « PTET), l'intégration de la dimension régionale et de la saisonnalité dans la planification, ainsi que le développement d'indicateurs de suivi qui incluent l'immigration temporaire. Le CQRHT propose également de mobiliser les comités sectoriels de main-d'œuvre pour développer des programmes de francisation adaptés aux réalités de chaque secteur et d'établir une veille continue des indicateurs économiques pour ajuster les décisions de priorisation.

2. LISTE DES RECOMMANDATIONS

Le CQRHT présente une liste de recommandations qui sont étayées dans le mémoire et présentées en fonction des orientations de la planification pluriannuelle de l'immigration pour la période de 2026 à 2029, telles qu'elles figurent à la section 11 du Cahier de consultation.

ORIENTATION 1

IMPACTS CONCRETS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le CQRHT recommande la reconsidération temporaire de certains assouplissements en lien avec le PTET afin de faciliter la transition vers l'atteinte des objectifs du gouvernement, notamment par :

- la mise en place de nouveaux assouplissements temporaires afin de favoriser le renouvellement des permis des personnes qui sont déjà sur le territoire et dans une entreprise touristique pour une durée d'au plus 2 ans.

DIMENSION RÉGIONALE

En réponse à la question « Les mesures proposées devraient-elles tenir compte de la dimension régionale ? » soulevée dans le Cahier de consultation publique, le CQRHT recommande :

- De tenir compte de la dimension régionale dans la planification ;
- D'inclure les effets de la saisonnalité dans tous les secteurs économiques comme paramètres additionnels.

SECTEURS ÉCONOMIQUES PRIORISÉS

En réponse à la question « Des secteurs économiques particuliers [...] devraient-ils être priorités ? » soulevée dans le Cahier de consultation publique, le CQRHT recommande :

- D'inclure une veille continue et une intégration des indicateurs économiques et du marché du travail dans les décisions de priorisation relative à la mise en œuvre de la planification ;
- D'effectuer la révision des décisions de priorisation au moins tous les six mois, et ce, même si les changements sont mis en œuvre ultérieurement.

PROFESSIONS PARTICULIÈRES PRIORISÉES

En réponse à la question « [...] des professions particulières devraient-elles être priorités ? » soulevée dans le Cahier de consultation publique, le CQRHT recommande :

- D'analyser les bénéfices et les impacts sur le marché du travail des assouplissements en lien avec l'ajout de professions peu spécialisé au sens de la Classification nationale des professions (Catégorie C) à la *Liste des professions admissibles au traitement simplifié* ;

- De revoir la composition de la *Liste des professions admissibles au traitement simplifié* en considérant la réalité spécifique de certains secteurs en ce qui a trait aux professions peu spécialisées et les déficits chroniques observés dans le Diagnostic des professions ;
- De mettre à jour *Liste des professions admissibles au traitement simplifié* sur une base semestrielle en lien avec l'évolution de la situation économique et celle du marché du travail.

PRINCIPES

INDICATEURS DE SUIVI

Le CQRHT recommande au gouvernement de mobiliser la Commission des partenaires du marché du travail et son Pôle d'expertise en Information sur le marché du travail, codirigé par le CQRHT et le comité sectoriel PERFORM, afin de :

- développer des indicateurs et des produits d'information qui intègrent la réalité sociodémographique, les compétences et l'expérience ainsi que les besoins de main-d'œuvre sectoriels et régionaux ;
- produire des tableaux de bord comparatifs entre l'immigration temporaire, l'immigration permanente et les personnes nées au Canada quant à leur situation d'emploi dans un contexte de vitalisation des régions.

De surcroît, le CQRHT recommande au gouvernement de :

- d'assurer l'intégration et le suivi des indicateurs de la Planification de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029 dans une perspective économique et du marché du travail à l'échelle de la planification gouvernementale ;
- établir des collaborations entre les ministères et organismes responsables des services publics afin d'intégrer cette dimension avec les indicateurs du marché du travail et les outils de prévision économiques.

ORIENTATION 3

APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS

Le CQRHT recommande au gouvernement de mobiliser la Commission des partenaires du marché du travail et les CSMO afin:

- d'accélérer et renforcer le développement des programmes d'intégration en emploi conçus pour les immigrants temporaires et spécifiques à la réalité de chacun des secteurs économiques ;
- d'établir un répertoire national des stratégies et des outils de francisation en milieu de travail afin de propager les meilleures pratiques et de focaliser sur la transmission de connaissance dans le cadre du travail.

3. INTRODUCTION

Le développement d'une *Planification de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029* est une occasion unique pour le gouvernement de soutenir les entreprises, les travailleuses et les travailleurs ainsi que l'économie de toutes les régions du Québec dans un contexte incertain et à l'aube de l'accélération de la transformation numérique des marchés mondiaux.

Dans le cadre de sa participation à la consultation des citoyennes et des citoyens ainsi que des parties prenantes, le CQRHT souhaite mettre en lumière la réalité de l'industrie touristique et l'impact de l'immigration temporaire sur la planification de la main-d'œuvre.

Incidentement, le présent document discute et formule des suggestions sur trois éléments clés :

- les choix stratégiques qui sous-tendent l'Orientations 1 visant à *réduire progressivement le nombre de personnes résidentes non permanentes au Québec* dans le contexte de l'industrie touristique ;
- les indicateurs et les mécanismes de suivi de la planification qui sous-tendent les principes et les orientations en matière d'immigration afin d'informer les décisions du gouvernement sur les révisions périodiques ;
- l'Orientations 3, plus particulièrement l'objectif de favoriser l'apprentissage du français parmi les personnes résidentes non permanentes ;

La participation du CQRHT cherche à bonifier l'information disponible afin de soutenir les différents processus de décisions du gouvernement dans le cadre du développement et de la mise en œuvre de la planification de l'immigration pour les trois prochaines années.

4. SECTEUR TOURISTIQUE

Le secteur touristique québécois représente bien plus qu'une simple activité économique : il constitue un véritable pilier de l'économie provinciale, favorise la mise en valeur du territoire et contribue au développement des milieux de vie à travers toutes les régions du Québec. Chaque année, le secteur touristique génère des retombées économiques de plus de 15 milliards de dollars et maintient plus de 475 000 emplois¹, ce qui témoigne de l'ampleur et de l'importance stratégique de ce secteur pour la prospérité économique du Québec.

Au cœur de cette performance économique se trouve un élément fondamental : une main-d'œuvre compétente, passionnée et dédiée à faire rayonner l'expérience québécoise unique. Ces travailleuses et travailleurs, qu'ils évoluent dans l'hôtellerie, la restauration, les attractions touristiques ou les services de voyages, sont les véritables ambassadeurs de notre culture et de notre hospitalité reconnus partout à travers la planète.

Une décennie de changements

Depuis l'année 2020, la main-d'œuvre du secteur touristique a vécu une véritable révolution : la pandémie a provoqué une chute dramatique et soudaine des emplois dans l'industrie, forçant des milliers de travailleuses et de travailleurs à se tourner vers d'autres secteurs d'activité pour assurer leur subsistance. Cette période difficile a été suivie d'une reprise économique inégale et complexe, caractérisée par des défis persistants qui continuent d'affecter l'ensemble de l'industrie.

Aujourd'hui, les entreprises touristiques se sont adaptées, mais plusieurs peinent à retrouver leurs niveaux d'emploi d'avant la pandémie, la flexibilité nécessaire à faire évoluer leurs offres de services en fonction de la demande ainsi qu'un niveau suffisant de main-d'œuvre disponible et compétente.

D'ici 2030, l'accélération de l'adoption de l'intelligence artificielle ouvrira des portes à l'amélioration de l'efficacité économique des entreprises, tout en facilitant la découvrabilité de nouvelles expériences touristiques distinctives au cœur de l'interaction entre les travailleuses et les travailleurs et les visiteurs. Ces nouvelles technologies numériques engendreront des changements significatifs dans les processus et nécessiteront des montées en connaissances et en compétences qui représentent un défi pour les entreprises ainsi que pour la main-d'œuvre du secteur touristique.

Adaptation nécessaire

Aujourd'hui, la réalité économique et sociale entraîne des pressions considérables sur les entreprises touristiques qui s'étendent de la remise en question fondamentale

¹ CQRHT. Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre, données provenant de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, 2023.

de la viabilité des modèles d'affaires traditionnels jusqu'à la capacité concrète de maintenir une offre de services de qualité et de préserver l'attractivité globale de la destination québécoise sur les marchés nationaux et internationaux dans un contexte de rareté de main-d'œuvre qualifiée.

Les changements dans les attentes des travailleuses et des travailleurs nés au Canada continuent d'augmenter la pression sur le marché du travail en tourisme, alors que les emplois traditionnellement accessibles et flexibles de l'industrie ne semblent plus convenir aux besoins d'aujourd'hui. Ces changements engendrent des effets importants sur les pratiques en matière de ressources humaines des entreprises, notamment en augmentant la pression sur les processus de recrutement et les processus d'intégration en emploi en raison du roulement de personnel.

Dans ce contexte, le quotidien des employeurs, des gestionnaires et des travailleuses et travailleurs du secteur touristique est en pleine transformation et s'accompagne d'une réduction significative de la marge de manœuvre disponible pour planifier l'évolution à long terme, gérer efficacement les changements organisationnels et favoriser l'innovation pour assurer la pérennité de l'offre touristique distinctive du Québec.

Occasions de développement économique

Paradoxalement, malgré ces défis internes considérables, le contexte économique mondial actuel présente des opportunités exceptionnelles pour le secteur touristique québécois. L'incertitude économique mondiale persistante et la faiblesse relative du dollar canadien par rapport aux autres devises augmentent significativement l'attractivité du Québec comme destination touristique abordable et attrayante pour les visiteurs internationaux.

Cette conjoncture favorable offre des perspectives de croissance économique particulièrement intéressantes et prometteuses qui pourraient permettre au secteur touristique de contribuer davantage à l'essor économique du Québec. Cependant, la capacité de l'industrie à saisir pleinement ces opportunités dépend directement de sa capacité à résorber ses défis de main-d'œuvre.

Importance des politiques d'immigration

Au cours des dernières années, les allègements réglementaires en matière d'immigration temporaire ont joué un rôle clé dans la mitigation des effets de la rareté de main-d'œuvre dans certains postes clés de l'industrie ainsi que dans certaines régions du Québec.

C'est précisément dans ce contexte que les modalités de mise en œuvre de la *Planification de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029* revêtent une importance stratégique pour l'industrie touristique.

Les orientations gouvernementales qui en découlent auront un impact direct et significatif sur la capacité des entreprises touristiques à assurer leur transformation,

à recruter la main-d'œuvre qualifiée dont elles ont besoin et à capitaliser efficacement sur les opportunités de croissance économique qui se présentent à court et moyen terme.

L'avenir du secteur touristique québécois dépend ainsi de la capacité collective des acteurs gouvernementaux, des entreprises et des travailleuses et travailleurs à trouver des solutions innovantes qui vont permettre à toutes les parties prenantes de maximiser leurs retombées dans toutes les régions du Québec.

5. IMMIGRATION TEMPORAIRE ET MARCHÉ DU TRAVAIL EN TOURISME

La main-d'œuvre issue de l'immigration temporaire en tourisme se compose principalement de deux groupes distincts : les étudiantes et étudiants internationaux venus poursuivre leurs études au Québec, et plus récemment, les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires recrutés spécifiquement pour répondre aux besoins du secteur.

Ce bassin de main-d'œuvre permet de répondre à des besoins spécifiques de l'industrie touristique, notamment sa forte saisonnalité et les défis récurrents de recrutement qu'elle rencontre dans plusieurs régions du Québec. En raison des changements drastiques dans les besoins et les attentes des Québécoises et des Québécois en matière d'emploi.

Rôle des étudiantes et étudiants internationaux

Depuis près de deux décennies, les étudiantes et étudiants internationaux représentent une source de main-d'œuvre essentielle pour l'industrie touristique québécoise. Leur contribution va bien au-delà de la simple occupation d'emplois temporaires : ils constituent un véritable moteur de soutien à l'offre touristique et facilitent la croissance du secteur, particulièrement durant les périodes de forte demande saisonnière.

Ces étudiants internationaux bénéficient du droit de travailler pendant leurs études, ce qui leur permet de contribuer activement au fonctionnement des entreprises touristiques. Leur présence est particulièrement précieuse dans un contexte où la saisonnalité touristique s'est accentuée dans pratiquement toutes les régions du Québec, créant des pics de demande de main-d'œuvre difficiles à combler avec les bassins de main-d'œuvre traditionnels.

Leur flexibilité, leur disponibilité durant les périodes estivales et leur capacité d'adaptation font d'eux des travailleuses et des travailleurs particulièrement appréciés dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, des attractions touristiques et des services de voyage.

Programme de travailleurs étrangers temporaires (PTET)

Dans la foulée de la pandémie qui a profondément bouleversé le marché du travail et exacerbé la pénurie de main-d'œuvre, des mesures d'exception ont été négociées et mises en place conjointement par le gouvernement du Québec et le gouvernement fédéral. Les mesures suivantes ont notamment permis de soutenir la croissance économique et le maintien de l'activité économique régionale :

- la proportion maximale de TET autorisée par lieu de travail pour le volet des postes à bas salaire du PTET est passée de 10 % à 30 % ;
- la durée maximale d'emploi pour les TET du volet des postes à bas salaire du PTET a été prolongée, passant d'une année à deux années consécutives ;
- le traitement simplifié du PTET a été étendu pour inclure de nouvelles professions moins spécialisées, facilitant ainsi l'accès à cette main-d'œuvre pour un plus grand nombre d'entreprises touristiques et diversifiant les postes accessibles aux travailleurs étrangers.

Ces assouplissements ont eu pour effet de permettre aux entreprises touristiques de mitiger une partie importante des effets structurels de la pénurie de main-d'œuvre qui s'était installée au cours des dernières années de pandémie.

Modifications législatives et réglementaires récentes

Au cours de la dernière année, une série de mesures adoptées successivement par le gouvernement fédéral et le gouvernement du Québec ont créé un contexte réglementaire plus restrictif qui aura un impact sur l'offre touristique, notamment :

- l'adoption de la *Loi visant principalement à améliorer l'encadrement relatif aux étudiants étrangers* ;
- la non-reconduction des assouplissements temporaires au PTET négocié entre 2021 et 2023 qui marquent un retour aux conditions plus restrictives d'avant la pandémie ;
- la révision à la baisse de la liste des professions admissibles qui exclut certaines catégories d'emplois qui étaient auparavant accessibles aux travailleurs étrangers temporaires.

Bien que la contraction du bassin de main-d'œuvre temporaire liée à ces modifications réglementaires se soit déjà amorcée de manière graduelle, elle s'intensifiera significativement au cours de la prochaine année. Cette accélération résultera principalement de la matérialisation concrète de la diminution des seuils d'admission d'étudiants étrangers et du départ des étudiants qui avaient déjà amorcé leurs programmes, ainsi que de l'expiration progressive des permis de travail des TET encore en vigueur sous l'ancien régime d'exception plus permissif.

6. IMPACTS CONCRETS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Une étude auprès de 98 établissements d'hébergement partout sur le territoire a été réalisée sous le leadership de l'Association des hôteliers du Québec en juillet 2025 afin de mesurer les impacts avérés et potentiels des modifications législatives et réglementaires récentes en matière d'immigration temporaire.

Les mesures spécifiques identifiées par les entreprises qui ont le plus d'impact sur la main-d'œuvre sont en lien avec la non-reconduction des assouplissements temporaires au PTET, alors que la diminution de la durée des permis (54 %) et la réduction du plafond à 10 % (45 %).

Près de 35 % des entreprises répondantes mentionnent ressentir un impact important ou majeur depuis septembre 2024 alors que la contraction du bassin de main-d'œuvre temporaire est déjà amorcée. Cette proportion augmente à près de 74 % des entreprises lorsque les entreprises anticipent les impacts potentiels au cours des six à douze prochains mois.

Cette situation démontre des craintes face à une rupture ou à un ralentissement forcé à court ou moyen terme, faute de capacité à remplacer les travailleuses et les travailleurs dont le permis vient à échéance. À cet effet, les entreprises manifestent des appréhensions significatives en lien avec le recrutement de main-d'œuvre locale, alors que 79 % expriment être dans une situation de rareté aigüe.

Les entreprises participantes anticipent une augmentation des effets sur les opérations au cours des 6 à 12 prochains mois, alors qu'au moins 30 % d'entre elles anticipent des effets sur le service à la clientèle :

- Diminution de la qualité de service (36,7 %) ;
- Réduction/retrait de certains services (30,6 %) ;
- Allongement des délais de services (29,6 %).

Considérant l'importance de la qualité des services et de l'expérience dans le développement et l'essor de la destination touristique québécoise, la création d'une phase de transition qui tient compte des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires déjà sur le territoire pourrait permettre aux entreprises de s'adapter plus facilement, tout en respectant l'orientation gouvernementale de mettre en place une réduction de l'immigration temporaire en 2029.

RECOMMANDATIONS

À cet effet, le CQRHT recommande la reconsidération temporaire de certains assouplissements en lien avec le PTET afin de faciliter la transition vers l'atteinte des objectifs du gouvernement, notamment par :

- la mise en place de nouveaux assouplissements temporaires afin de favoriser le renouvellement des permis des personnes qui sont déjà sur le territoire et dans une entreprise touristique pour une durée d'au plus 2 ans.

7. DIMENSION RÉGIONALE

L'impact économique du tourisme se manifeste de façon particulièrement marquée et diversifiée à travers les différentes régions du Québec, chacune bénéficiant de manière unique en fonction de ses attraits spécifiques et de sa position géographique.

Les régions métropolitaines comme Montréal et Québec captent une part importante du tourisme d'affaires et urbain, générant des retombées considérables dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration et des événements culturels majeurs. Montréal et Québec profitent également du tourisme de congrès et des événements à caractère international, créant des écosystèmes économiques complexes où le tourisme stimule directement de nombreux secteurs connexes.

Dans les régions périphériques et les régions plus éloignées, le tourisme revêt souvent un caractère encore plus vital pour l'économie, représentant parfois l'une des principales sources d'emploi et de revenus pour les municipalités. Dans ces régions, les défis de main-d'œuvre prennent une dimension particulière, car la perte d'emplois touristiques peut entraîner un exode des jeunes travailleuses et travailleurs vers les centres urbains, créant un cercle vicieux qui affaiblit davantage le tissu économique local.

L'enjeu devient alors double : non seulement attirer et retenir une main-d'œuvre qualifiée pour le secteur touristique, mais aussi préserver la vitalité démographique et économique de ces régions qui constituent le cœur authentique de l'identité touristique québécoise.

Au cours des dernières années, le CQRHT a réalisé de multiples études relatives aux défis de main-d'œuvre et de ressources humaines, incluant un Diagnostic sectoriel, une étude sur les enjeux de transport et de logement dans un contexte de saisonnalité, des études sur la transformation numérique et la transition verte. Chacune d'entre elles, à différents niveaux et selon différentes perspectives, met en évidence des réalités distinctes en matière de main-d'œuvre, notamment ce qui a trait à :

- la réalité économique et les conditions d'emploi ;
- la disponibilité et l'accessibilité à certains services, notamment le logement et le transport ;
- les besoins des entreprises et l'effet de la saisonnalité ;

- les niveaux de connaissances et de compétences ainsi que les attentes des travailleuses et des travailleurs ;
- les perspectives sociodémographiques et la capacité de planifier l'évolution de la main-d'œuvre à moyen terme ;
- l'évolution du marché du travail en lien avec la diversification des économies locales.

D'autres facteurs influencent de façon indirecte la capacité de l'industrie touristique à favoriser le développement d'une main-d'œuvre locale et qualifiée, notamment la présence d'établissement d'enseignement postsecondaire et l'accessibilité aux programmes de formation professionnels, le tissu économique régional et la compétitivité avec les autres secteurs.

Ces éléments illustrent la pertinence pour le gouvernement de tenir compte des différentes réalités régionales dans la paramétrisation de la Planification de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029.

RECOMMANDATIONS

En réponse à la question « Les mesures proposées devraient-elles tenir compte de la dimension régionale ? » soulevée dans le Cahier de consultation publique, le CQRHT recommande :

- De tenir compte de la dimension régionale dans la planification ;
- D'inclure les effets de la saisonnalité dans tous les secteurs économiques comme paramètres additionnels.

8. PRIORISATION DE SECTEURS ÉCONOMIQUES

Dans une perspective de planification de la main-d'œuvre à l'échelle de la province, la priorisation de secteurs économique est un outil d'importance pour le gouvernement afin d'assurer la résilience de l'économie et du marché du travail à moyen et long terme.

Sans se prononcer sur la priorisation de secteurs spécifiques, le CQRHT soumet que les décisions d'opérationnalisation de la *Planification de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029* doivent s'effectuer de façon continue avec une agilité plus importante que de simples mises à jour annuelles. En effet, la plupart des indicateurs de mesure du plan seront des indicateurs retardés, alors que les impacts des choix du gouvernement, concernant la priorisation de secteurs, de professions ou de niveau d'éducation, ne pourront être mesurés à court terme.

Dans un contexte où l'environnement économique international est très volatile et où la faiblesse du dollar canadien est une opportunité de croissance importante pour certains secteurs, la révision continue des processus de priorisation permettrait au gouvernement de maximiser les impacts de la Planification de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029 sur la performance économique du Québec.

RECOMMANDATIONS

En réponse à la question « Des secteurs économiques particuliers [...] devraient-ils être priorisés ? » soulevée dans le Cahier de consultation publique, le CQRHT recommande :

- D'inclure une veille continue et une intégration des indicateurs économiques et du marché du travail dans les décisions de priorisation relative à la mise en œuvre de la planification ;
- D'effectuer la révision des décisions de priorisation au moins tous les six mois, et ce, même si les changements sont mis en œuvre ultérieurement.

9. PRIORISATION DE PROFESSIONS PARTICULIÈRES

L'analyse du plus récent Diagnostic des 500 professions réalisé par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale réalisée par le CQRHT démontre que plusieurs professions de l'industrie touristique sont systématiquement en déficit dans toutes les régions du Québec.

Malgré les perspectives économiques favorables et la rareté de main-d'œuvre observée dans plusieurs régions du Québec, notamment dans le secteur de l'hébergement², la capacité des entreprises à recruter des travailleuses et des travailleurs qualifiés est très limitée, et ce, même si plusieurs professions sont considérées comme peu spécialisées au sens de la Classification nationale des professions (Catégorie C).

À l'aube d'une transformation des vecteurs d'expériences et de l'intégration de l'intelligence artificielle dans les entreprises touristiques, plusieurs professions moins spécialisées demeurent des piliers de l'offre et de la qualité de la destination québécoise. Tout en étant conscientes que ces professions sont appelées à évoluer, elles demeurent essentielles pour les entreprises touristiques afin de maintenir la qualité et l'authenticité qui caractérisent l'expérience touristique québécoise.

Ces métiers, souvent de premières lignes, constituent le visage humain de l'industrie et créent ces moments de connexion authentique que les voyageurs recherchent de plus en plus dans un monde hyperconnecté. Ces professions, bien qu'apparemment

² AHQ en collaboration avec le CQRHT. Effets du resserrement du programme des travailleurs étrangers temporaires. Juillet 2025.

simples en surface, requièrent en réalité un ensemble complexe de compétences relationnelles, culturelles et techniques qui évoluent constamment avec les attentes changeantes de la clientèle.

Dans le contexte de la planification de l'immigration temporaire et considérant la transformation des besoins et des attentes des travailleuses et des travailleurs québécois, l'approche traditionnelle de ne pas considérer ce type de professions, moins spécialisées, dans le contexte du traitement simplifié du PTET affecte le marché du travail du tourisme, alors que certaines professions font l'objet d'un déficit ou d'un léger déficit dans le Diagnostic des professions, et ce, nonobstant des variations du taux de chômage.

Les assouplissements au PTET négociés avec le gouvernement fédéral pour la période 2021-2023 incluaient l'ajout de nouvelles professions moins spécialisées au traitement simplifié. Ces assouplissements ont eu des effets positifs en augmentant les bassins de main-d'œuvre disponible dans les entreprises touristiques du Québec.

Ainsi, le processus d'élaboration et de révision de la *Liste des professions admissibles au traitement simplifié* devient un levier significatif pour mitiger les effets de la rareté de main-d'œuvre dans les secteurs économiques et les régions affectées par la saisonnalité et les professions en déficit ou en léger déficit chronique qu'elles soient peu spécialisées ou plus spécialisées.

RECOMMANDATIONS

En réponse à la question « [...] des professions particulières devraient-[elles] être priorisés ? » soulevée dans le Cahier de consultation publique, le CQRHT recommande :

- D'analyser les bénéfices et les impacts sur le marché du travail des assouplissements en lien avec l'ajout de professions peu spécialisé au sens de la Classification nationale des professions (Catégorie C) à la *Liste des professions admissibles au traitement simplifié* ;
- De revoir la composition de la *Liste des professions admissibles au traitement simplifié* en considérant la réalité spécifique de certains secteurs en ce qui a trait aux professions peu spécialisées et les déficits ou légers déficits chroniques observés dans le Diagnostic des professions ;
- De mettre à jour *Liste des professions admissibles au traitement simplifié* sur une base semestrielle en lien avec l'évolution de la situation économique et celle du marché du travail.

10. INDICATEURS DE PERFORMANCE

Le Cahier de la consultation publique établit la pertinence de développer des indicateurs robustes de mise en œuvre pour les politiques d'immigration et sollicite l'avis des intervenants à cet égard. Le Cahier de consultation publique mentionne notamment :

En vue d'assurer un suivi rigoureux de la mise en œuvre de la planification pluriannuelle, des indicateurs clés pourraient être utilisés pour évaluer les écarts entre la situation des personnes immigrantes permanentes récentes et celle des personnes nées au Canada, et âgées de 15 à 64 ans. Ces indicateurs permettront de déterminer les écarts persistants ou émergents et de guider, au besoin, les ajustements nécessaires aux actions prévues, comme la suspension ou la reprise de la réception des demandes dans un programme donné ou des modifications en ce qui a trait aux demandes à recevoir ou encore la fixation de critères spécifiques.

Le CQRHT salue l'intention du gouvernement de faciliter le développement et la mise en place d'indicateurs afin d'assurer une veille stratégique sur les écarts entre la population née au Canada et la population issue de l'immigration, particulièrement dans la perspective de son utilisation en matière de planification de la main-d'œuvre.

Le CQRHT note que l'immigration temporaire, malgré son impact économique important sur le développement du Québec, particulièrement sur l'industrie touristique, ne semble pas couverte par l'intention de développer des indicateurs.

À cet effet, le CQRHT propose d'aller plus loin en étendant la portée des indicateurs à l'immigration temporaire afin de développer une vue plus complète de l'immigration sur le marché du travail.

Ce changement de portée permettrait aux ministères et organismes, aux parties prenantes et aux entreprises de renforcer les outils d'aide à la décision disponibles et au gouvernement de disposer d'une vue d'ensemble en vue de prioriser adéquatement les initiatives à mettre en place avec chacun de ces leviers législatifs et réglementaires, tout en reconnaissant que l'immigration temporaire et permanente requiert des approches différenciées, mais complémentaires.

Le CQRHT observe que plusieurs des indicateurs mentionnés dans le Cahier de consultation publique sont directement reliés au marché du travail, ce qui reflète l'importance centrale de l'intégration économique dans le processus d'établissement des personnes immigrantes. Cette concentration d'indicateurs liés à l'emploi révèle l'opportunité unique de créer des synergies entre les différents systèmes d'information existants.

RECOMMANDATIONS

À cette fin, le CQRHT recommande au gouvernement de mobiliser la Commission des partenaires du marché du travail et son Pôle Intelligence du marché du travail, codirigé par le CQRHT et le comité sectoriel PERFORM, afin de :

- développer des indicateurs et des produits d'information qui intègrent la réalité sociodémographique, les compétences et l'expérience ainsi que les besoins de main-d'œuvre sectoriels et régionaux ;
- produire des tableaux de bord comparatifs entre l'immigration temporaire, l'immigration permanente et les personnes nées au Canada quant à leur situation d'emploi dans un contexte de valorisation des régions.

De surcroît, le CQRHT recommande au gouvernement de :

- d'assurer l'intégration et le suivi des indicateurs de la Planification de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029 dans une perspective économique et du marché du travail à l'échelle de la planification gouvernementale ;
- établir des collaborations entre les ministères et organismes responsables des services publics afin d'intégrer cette dimension avec les indicateurs du marché du travail et les outils de prévision économiques.

Cette consolidation favoriserait la réalisation d'analyse comparative entre les personnes immigrantes temporaires, les personnes immigrantes permanentes récentes et celle des personnes nées au Canada, et âgées de 15 à 64 ans, tout en augmentant l'information disponible sur l'équilibre du marché du travail en y incluant les besoins des entreprises et la conjoncture économique.

11. APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS

Les comités sectoriels de main-d'œuvre (ci-après, les « CSMO ») jouent un rôle stratégique dans le développement des connaissances et des compétences en milieu de travail en développant des solutions innovantes adaptées aux réalités spécifiques de chaque secteur d'activité.

Ces organismes paritaires, qui rassemblent représentants patronaux et syndicaux, possèdent une connaissance approfondie des défis linguistiques propres à leur domaine et sont en mesure de concevoir des programmes de formation sur mesure qui répondent aux besoins réels des entreprises et de leurs employés en matière de francisation. Leur expertise sectorielle leur permet, en plus des compétences linguistiques nécessaires aux interactions quotidiennes, d'identifier les compétences linguistiques prioritaires selon les postes et les contextes professionnels, facilitant ainsi le développement d'outils pédagogiques concrets et directement applicables au quotidien des travailleurs immigrants.

Les CSMO peuvent également servir de catalyseurs pour la mise en place de partenariats novateurs entre entreprises, institutions d'enseignement et organismes communautaires, créant des écosystèmes d'apprentissage du français qui dépassent les frontières traditionnelles de la formation. En s'appuyant sur leur réseau étendu d'employeurs et leur compréhension fine des enjeux de recrutement et de rétention, ils peuvent proposer des approches intégrées qui combinent apprentissage linguistique et développement professionnel, rendant la formation en français plus attractive et pertinente pour les travailleuses et les travailleurs. Cette approche collaborative permet de créer des solutions durables qui s'inscrivent dans une logique d'amélioration continue des compétences linguistiques en milieu de travail directement en lien avec les objectifs gouvernementaux.

L'accélération de la création d'outils avec l'intelligence artificielle ouvre de nouvelles perspectives prometteuses pour l'apprentissage du français en entreprise qui permettront de personnaliser massivement les parcours de formation selon les profils individuels des apprenants, incluant leur langue maternelle, et les exigences spécifiques de leur environnement de travail.

Dans le contexte du tourisme, le CQRHT a déjà mis en place deux projets visant à rendre l'apprentissage du français plus accessible, plus flexible et mieux adapté aux contraintes temporelles et organisationnelles des entreprises touristiques québécoises. Ces initiatives se poursuivent en raison de la demande accrue des entreprises.

RECOMMANDATIONS

À cette fin, le CQRHT recommande au gouvernement de mobiliser la Commission des partenaires du marché du travail et les CSMO afin de :

- d'accélérer et renforcer le développement des programmes d'intégration en emploi conçus pour les immigrants temporaires et spécifiques à la réalité de chacun des secteurs économique ;
- d'établir un répertoire national des stratégies et des outils de francisation en milieu de travail afin de propager les meilleures pratiques et de focaliser sur la transmission de connaissance dans le cadre du travail.

12. CONCLUSION

Le développement et la mise en œuvre de la Planification de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029 constituent une occasion pour le gouvernement, les parties prenantes et les entreprises d'influencer significativement l'évolution du marché du travail au cours des prochaines années.

Dans ce un contexte économique volatile, la diversification des leviers et des moyens d'action, la considération des spécificités régionales et sectorielles ainsi que la création d'une veille stratégique vont maximiser l'impact de l'immigration temporaire et permanente sur le marché du travail du Québec.

Le CQRHT entend collaborer avec le gouvernement et les parties prenantes afin d'atteindre cet objectif.