

# Mémoire soumis dans le cadre de la consultation publique sur la planification pluriannuelle en immigration pour la période 2026-2029



15 août 2025

# Table des Matières

À propos du RQRA .....	3
Mise en contexte .....	4
Les enjeux de la pénurie de main-d'œuvre .....	7
La concurrence asymétrique avec le réseau public.....	8
Les impacts de la pénurie de main-d'œuvre .....	9
Les répercussions sur les aînés .....	9
Un personnel épuisé .....	10
Un poids lourd pour le gouvernement.....	11
Le recrutement international .....	12
Conclusion et recommandations .....	13
Bibliographie .....	15

# À propos du RQRA



Le Regroupement québécois des résidences pour âgés (RQRA) représente les RPA et défend la qualité de vie des âgés et leurs soins, et travaille à leur amélioration.

Fondé en 1989, le RQRA représente avec succès près de 800 membres, propriétaires et gestionnaires de résidences privées pour âgés (RPA) qui accueillent plus de 110 000 résidents. Le RQRA constitue ainsi le plus grand regroupement au Canada d'entreprises privées logeant et fournissant des services aux âgés. Le RQRA est membre fondateur de l'Alliance québécoise des milieux de vie pour âgés (AQMVA).

Les RPA membres du RQRA offrent un milieu de vie de qualité aux âgés autonomes, ainsi que des services d'assistance personnelle et de soins de santé à ceux qui sont en perte d'autonomie. Nos valeurs de respect, d'intégrité et d'excellence nous permettent de valoriser le vieillissement comme une étape importante de la vie de tous.

Le RQRA défend les intérêts des RPA, prend position et suggère des pistes d'amélioration pour les politiques publiques, au nom de ses membres, tout en mettant à profit sa force unique de représentation aux niveaux politique, administratif et opérationnel.

Le RQRA croit plus que tout en une collaboration étroite et constante avec les élus, les divers ministères et le réseau de la santé pour améliorer en continu la qualité de vie ainsi que la sécurité de ceux et celles ayant bâti le Québec et qui font le choix d'habiter dans une RPA. Nous souhaitons que cette collaboration s'intensifie et perdure pour permettre aux âgés de vivre leurs dernières années dans un milieu confortable, sécuritaire, adapté à leur réalité et avec une offre de soins en adéquation avec la condition de ceux et celles qui en ont besoin.

Les résidences pour âgés sont des partenaires importants du continuum d'hébergement des âgés du Québec et, à ce titre, ont bénéficié et continuent de bénéficier de l'appui du gouvernement, comme tous les autres domaines économiques.

C'est un appui d'autant plus utile socialement que les RPA contribuent à ralentir l'institutionnalisation des âgés, ce qui réduit le nombre nécessaire de places en ressources intermédiaires (en moyenne 65 000 \$ par an et par place), en CHSLD (en moyenne 169 000 \$/an et par place) ou en maisons des âgés (180 000 \$ par an et par place, sans compter le coût de construction qui atteint désormais 1 M\$ par unité).

Les résidences privées pour aînés (RPA) sont des habitations occupées par des aînés de 65 ans et plus. C'est il y a plus de 40 ans que le modèle de maison de retraite a été créé au Québec et s'est vite développé. Aujourd'hui, près de la moitié des RPA du pays se trouvent au Québec<sup>1</sup>. Ces milieux de vie ont le mérite de ne pas simplement offrir la location de chambres, mais aussi des services personnalisés pour chaque aîné (repas, sécurité, assistance personnelle et même des soins infirmiers). Ils permettent à des milliers d'aînés de vivre dans un environnement à la fois sécuritaire, encadré et respectueux de leur degré d'autonomie. Chaque année, plus de 100 000 personnes aînées font le choix éclairé de vivre dans un milieu de vie qu'ils décrivent souvent comme étant un milieu de vie aux allures familiales.

Les RPA, en offrant un milieu de vie stimulant, dynamique et collectif, permettent de réduire le déclin fonctionnel des aînés et d'ainsi retarder leur hébergement en établissement de soins de longue durée. Des études montrent l'effet positif du jardinage<sup>2</sup>, de la danse<sup>3</sup> ainsi que d'autres activités physiques multivariées (exercices de marche, de stabilité, etc.)<sup>4</sup>. Les RPA jouent aussi un rôle important sur le plan cognitif des aînés. Les activités organisées et offertes par les RPA contribuent à l'engagement cognitif, puisqu'elles favorisent la stimulation et le maintien des capacités cognitives des résidents<sup>5</sup>. En proposant des milieux de vie flexibles, où les résidents peuvent s'organiser selon leurs préférences et besoins, les RPA participent activement à la lutte contre l'âgisme.

Les RPA sont assujetties aux dispositions contenues dans le *Règlement sur la certification des résidences privées pour aînés*<sup>6</sup> qui les distribue en plusieurs catégories :

- Les catégories 1 et 2 doivent offrir au minimum deux services dans les quatre catégories de soutien aux personnes âgées autonomes. Les résidences de catégorie 1 sont à but non lucratif et on y retrouve 6% des 135 700 unités en RPA au Québec. Celles de catégorie 2 sont à but lucratif et regroupent 7% de toutes les unités.
- Les résidences de catégorie 3 sont destinées aux personnes âgées dites « semi-autonomes », mais en réalité, on peut très bien y trouver à la fois des aînés autonomes (plusieurs ont même leur automobile) et d'autres en perte d'autonomie, car de l'assistance personnelle et des soins infirmiers peuvent y être offerts. La majorité des unités au Québec (78 %) se trouvent en RPA de catégorie 3.
- Les résidences de catégorie 4 comptent pour 9% des unités de RPA et sont pour les personnes âgées en perte d'autonomie fonctionnelle modérée ou sévère. Cette catégorie de RPA offre, à la fois, des services d'assistance aux personnes et des services de soins

<sup>1</sup> Radio-Canada. (2020) *Les résidences pour aînés : des tout-inclus avec beaucoup d'extras*. [<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1744539/rpa-retraite-chsld-residences-aines-extra>]

<sup>2</sup> McCallum et al. (2007) *Delaying Dementia and Nursing Home Placement : The Dubbo Study of Elderly Australians over a 14-Year Follow-Up*. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1114(1), 121-129. [<https://doi.org/10.1196/annals.1396.049>]

<sup>3</sup> Machakova, K., Vankova, H., Volicer, L., Veleta, P., & et Holmerova, I. (2015) *Dance as Prevention of Late Life Functional Decline Among Nursing Home Residents*. *Journal of Applied Gerontology*, 36(12), 1453-1470. [<https://doi.org/10.1177/0733464815602111>]

<sup>4</sup> Laffon de Mazières, C., Morley, J. E., Levy, C., Agenes, F., Barbagallo et al. (2017) *PREVENTION OF FUNCTIONAL DECLINE BY REFRAMING THE ROLE OF NURSING HOMES? The Journal of Nursing Home Research Sciences*. [<https://doi.org/10.14283/jnhrs.2017.2>]

<sup>5</sup> Aviseo. (2022) *Contribution économique des résidences pour aînés au Québec – Rapport final*.

<sup>6</sup> *Règlement sur la certification des résidences privées pour aînés*, RLRQ, c. S-4.2, r. 0.01.

infirmiers.

Mentionnons que près de 300 RPA sur les 1347 restantes ont à la fois une catégorie 3 pour une partie de leur bâtiment et une autre partie de catégorie 4.



Donc, plus le niveau d'autonomie est faible, plus la quantité de soins et de services offerts sera importante, ce qui nécessitera un nombre plus considérable de ressources et de personnel.

Selon une étude effectuée récemment, mais pas encore rendue publique, les RPA ont un impact important sur l'économie, et ce, à plusieurs niveaux. Elles permettent d'éviter des pertes de productivité chez les proches aidants, lesquelles se traduiraient par des effets négatifs pour l'économie. En effet, sans les RPA, les proches aidants seraient fortement sollicités par la présence des aînés au domicile, résultant en une perte de productivité due à de l'absentéisme ou du présentéisme.

Au Canada, 44% des proches aidants ayant un emploi ont rapporté s'être absenté 8 à 9 jours du travail en moyenne par année pour s'occuper de leur proche. En 2012, ceci représentait 9,7 millions d'heures de journées de travail manquées.

De plus, 15 % des aidants naturels ont mentionné avoir réduit leurs heures de travail, et 10 % ont rapporté avoir entièrement quitté le marché du travail pour s'occuper de leur proche.

Les entreprises qui emploient ces proches aidants subissent alors d'importantes pertes économiques. En 1999, on évaluait à environ 8,7 G\$ (ramené en valeur de 2023) le coût total annuel pour les entreprises canadiennes découlant de l'absentéisme des proches aidants, soit 0,3 % du PIB.

Selon cette même étude, l'écosystème des RPA représentait en 2023 :

<b>Des dépenses (biens, services et traitements) de :</b>	<b>Une contribution directe et indirecte au PIB québécois de :</b>	<b>Une création, dans l'ensemble du Québec, de :</b>	<b>Des revenus fiscaux pour les gouvernements du Québec, du Canada et les municipalités de :</b>
<b>1,5 milliard \$</b>	<b>4,6 milliards \$</b>	<b>44 574 emplois soutenus (en équivalent temps complet)</b>	<b>1,5 milliard \$</b>

La trajectoire démographique du Québec est connue depuis longtemps. Durant les prochaines années, le vieillissement démographique s'accélérera chez les 75 ans et plus. La population des 75 ans et plus était évaluée à 829 000 personnes en 2023, et elle devrait passer à 1,48 million de personnes en 2040, soit une augmentation de 79 %. Parmi cette population, l'accroissement sera de 102 % pour la population âgée de 80 à 89 ans et de 133 % pour la population âgée de 90 ans et plus<sup>7</sup>.

On sait aussi que la prévalence de la perte d'autonomie augmente avec l'âge. Par conséquent, le

<sup>7</sup> Chaire de recherche Jacques-Parizeau en politiques économiques, HEC Montréal. (2024) *Horizon 2040 : des mesures concrètes pour un virage vers le soutien à domicile*. [[https://cip.hec.ca/wp-content/uploads/2024/04/Horizon-2040\\_rapport.pdf](https://cip.hec.ca/wp-content/uploads/2024/04/Horizon-2040_rapport.pdf)]

nombre de personnes avec des besoins de soutien à l'autonomie était de 324 400 en 2023 et il devrait atteindre 547 900 en 2040. Ceci représente une croissance de 69 %. Cette dernière s'explique par la population en perte d'autonomie de 75 ans et plus, qui augmentera de 100 % sur la période de projection, tandis qu'elle baissera légèrement pour les 0 à 64 ans (-1 %) et les 65 à 74 ans (-3 %)⁸.



Dans l'ensemble des régions administratives du Québec, il y avait, en 2020, 712 980 aînés de 75 ans et plus, soit 8,34% de la population totale du Québec⁹. Cette proportion passe à 9,42% en 2024, avec 843 323 aînés de 75 ans et plus¹⁰. Il y a donc eu une augmentation de 130 343 aînés de 75 ans et plus. Pourtant, durant la même période, il n'y a eu que 1951 unités RPA en plus¹¹.

Dans certaines régions administratives, comme celle du Saguenay-Lac-Saint-Jean, durant la même période, il y a même eu une réduction de 212 unités RPA¹².

Malgré leurs nombreux bienfaits à la société, les RPA font face, depuis quelques années, à une multitude d'enjeux posant des risques sur la survie de ce modèle de vie. Nous avons pu répertorier une centaine de fermetures annuelles de RPA au Québec en moyenne depuis 2018, soit près de 700.

Parmi les nombreux défis, nous pouvons mentionner l'article 24 du *Règlement sur la certification des résidences privées pour aînés* qui impose aux exploitants de RPA de catégorie 3 ou 4 d'installer des dispositifs de sécurité à chaque porte d'évacuation pour empêcher les résidents à risque d'errance de quitter la résidence sans la connaissance du personnel. Malheureusement, cet article vise les RPA de catégorie 3 (la plus vaste catégorie) qui, de manière générale, n'a pas une clientèle à risque d'errance. Cet article n'est pas précis quant à quel type de dispositif doit être installé pour être conforme au *Règlement*. Les RPA doivent donc déboursier des dizaines de milliers de dollars sans garantie de respecter les exigences et se font imposer une offre de services (la surveillance) qui n'est pas la leur.

Le *Règlement sur la certification des résidences privées pour aînés* ajoute des exigences qui accentuent le besoin des RPA d'avoir constamment de la main-d'œuvre sur les lieux. Premièrement, il existe des seuils minimaux de surveillants ou de préposés à avoir selon la catégorie et la taille de la RPA. Par exemple, une RPA avec des soins infirmiers de 200 unités locatives et plus doit avoir au moins 4 préposés sur place¹³. De plus, ces travailleurs et travailleuses doivent respecter certaines normes précises, comme avoir réussi la formation de préposé aux services d'assistance personnelle (PSAP).

⁸ *Ibid.*

⁹ Institut de la statistique du Québec. (2025) *Estimations de la population des régions administratives selon l'âge et le genre, âge médian et âge moyen, Québec, 1<sup>er</sup> juillet 1996 à 2024* [[https://statistique.quebec.ca/fr/document/population-et-structure-par-age-et-sexe-regions-administratives/tableau/estimations-population-regions-administratives-selon-age-sexe-age-median-age-moyen#tri\\_tertr=14&tri\\_pop=20](https://statistique.quebec.ca/fr/document/population-et-structure-par-age-et-sexe-regions-administratives/tableau/estimations-population-regions-administratives-selon-age-sexe-age-median-age-moyen#tri_tertr=14&tri_pop=20)].

¹⁰ Institut de la statistique du Québec. (2025) *Projections de la population-Régions administratives et régions métropolitaines* [<https://statistique.quebec.ca/fr/document/projections-de-population-regions-administratives-et-regions-metropolitaines-rmr>].

¹¹ Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2025) *Registre des résidences privées pour aînés*. [<http://k10.pub.msss.rtss.qc.ca/K10accueil.asp>]

¹² *Ibid.*

¹³ *Règlement sur la certification des résidences privées pour aînés*, RLRQ, c. S-4.2, r. 0.01, art. 20.

# Les enjeux de la pénurie de main-d'œuvre

Comme dans de nombreux secteurs, les RPA font face à une pénurie de main-d'œuvre qu'il serait possible de qualifier de structurelle, dans la mesure où elle s'inscrit dans le contexte du vieillissement de la population, processus à long terme. Elle n'est donc pas simplement liée aux aléas économiques ou à des contextes exceptionnels, comme la pandémie.

Les postes les plus touchés sont les fonctions de préposés et préposées aux bénéficiaires et de personnel infirmier. Les gestionnaires de RPA peuvent rester pendant des mois à la recherche d'une personne pour pourvoir ces postes. L'institut du Québec y met un chiffre, c'est 74% des postes vacants dans le secteur de la santé qui sont à pourvoir depuis plus de 90 jours, au T4 2022<sup>14</sup>. Entre 2019 et 2022, l'ISQ a mesuré une augmentation de 60% du nombre de postes vacants<sup>15</sup>. Dans les industries liées aux RPA, les taux de postes vacants, en hausse continue depuis quelques années, se situaient entre 5,8% et 7,4% en 2022<sup>16</sup>. Les RPA font partie des industries les plus touchées par la pénurie de main-d'œuvre, les conséquences seront abordées dans les parties suivantes.

De plus, les prévisions à moyen terme sont assez pessimistes quant au sort de ces fonctions. Il est possible de se référer à *l'État d'Équilibre du marché du travail à court et moyen termes édition 2024*<sup>17</sup>, où trois codes CNP 2021 cruciaux pour les RPA rencontreront des difficultés dans l'avenir.

Il s'agit premièrement du code CNP 44 101-Aides de maintien à domicile, aides familiaux/familiales et personnel assimilé qui, d'ici 2028, sera une profession en déficit, et ce, dans l'ensemble du Québec. Notons que la catégorie « Profession en déficit » correspond au plus grave échelon du rapport. Le deuxième code est le CNP 33 102-Aides-infirmiers/aides infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires. Pour ce code, on prévoit à court terme un léger déficit et un déficit à moyen terme, et ce, pour l'ensemble du Québec. Finalement, le code CNP 65 310 – Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers connaîtra un léger déficit à moyen terme pour l'ensemble du Québec.

Malgré les difficultés de recrutement actuelles et futures, les besoins en main-d'œuvre dans les RPA et le secteur de la santé de manière générale sont croissants, surtout dans un contexte de vieillissement de la population et de besoins grandissants des aînés.

---

<sup>14</sup> Institut du Québec. (2023) *Regard sur les postes vacants Moins de postes vacants mais plus difficiles à pourvoir* [[20230330-IDQ-Postes-vacants-T4-2022.pdf](#)]

<sup>15</sup> Le Devoir. (2022) *La pénurie de main-d'œuvre : le grand défi*. [<https://bit.ly/3VKi55N>]

<sup>16</sup> Aviseo. *Op. Cit.*

<sup>17</sup> Gouvernement du Québec. (2024) *État d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes* [[https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/rapport/Diagnostic\\_516\\_Professions\\_VF.pdf](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/rapport/Diagnostic_516_Professions_VF.pdf)]

# La concurrence asymétrique avec le réseau public

Bien que les deux secteurs subissent la même pénurie de main-d'œuvre, les RPA évoluent dans un environnement différent de celui du réseau public.

Le gouvernement québécois a, depuis la pandémie de Covid-19, revalorisé les salaires du secteur public de manière substantielle. En même temps, une prime salariale à l'urgence sanitaire de 4\$/h a été accordée aux préposées aux bénéficiaires, mais avec un plafond de 21,27\$/h, qui demeure inchangé en 2025. Pendant ce temps, en CHSLD, le plafond est à 27,22\$/h<sup>18</sup>. Le plafond salarial couvert par le *Programme de transition salariale pour le personnel soignant dans les RPA* n'a pas été indexé et aucune RPA ouverte depuis 2021 n'est éligible au programme, alors qu'elles font face aux mêmes enjeux que toutes les autres. Ce programme prometteur est donc en train de s'effriter.

Les plus récentes conventions collectives signées par le gouvernement auront un impact majeur pour affaiblir l'attractivité des RPA en matière de recrutement de préposés aux résidents. En effet, en 2024, le gouvernement a accepté des augmentations de salaire de 6 % rétroactives au 1er avril 2023 (la plus grande augmentation annuelle depuis des dizaines d'années) et de 2,8 % en 2024. Pour les trois dernières années de la convention, les augmentations sont de 8,6 % et sont même bonifiées par une clause de protection du pouvoir d'achat qui peut aller jusqu'à 1 % supplémentaire par année<sup>19</sup>. Cette entente touche plusieurs fonctions du réseau de la santé, comme les infirmières et les préposées aux bénéficiaires, ce qui aura un effet à la hausse vis-à-vis des RPA. Notons que les préposées aux bénéficiaires ont vu leur salaire augmenter rapidement au cours des dernières années. En 2019, le réseau public offrait des salaires allant de 20 à 22\$/h en plus d'avantages sociaux<sup>20</sup>. Maintenant, le salaire représente près de 29\$/h plus divers primes et avantages sociaux<sup>21</sup>. Ceci représente une augmentation d'environ 40%. Bien que les salaires des préposées en RPA aient progressé, il reste qu'ils se situent aux alentours de 20\$/h. Rappelons que les RPA peuvent offrir ce salaire grâce à la prime de 4\$/h dans le cadre du programme de transition salariale pour le personnel soignant en RPA mise en place (avec une limite de salaire à 21,27\$/h) et qui devrait se terminer le 31 décembre 2026.

Il est possible de noter que le gouvernement emploie des incitatifs financiers lui permettant d'attirer les futurs préposés et préposées, sans que les RPA puissent offrir des conditions similaires. La crise de la pénurie de main-d'œuvre dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) fait en sorte que le gouvernement peut offrir des incitatifs financiers pour s'en sortir, sans craindre de faire faillite du jour au lendemain. Il y a donc une concurrence inégale et asymétrique, où les RPA, peu importe les mesures mises en place, ne peuvent rivaliser.

<sup>18</sup> Bourassa Forcier, M., Dumont, D., & Prevosto, H. (2024). *Les résidences privées pour aînées (RPA) au Québec : enjeux et opportunités* (2024RP-03), Rapports de projets, CIRANO.), p. 139. [<https://cirano.gc.ca/fr/sommaires/2024RP-03>]

<sup>19</sup> CSN (2024) L'entente du front commun a permis de diminuer l'écart de rémunération. [<https://www.csn.qc.ca/actualites/lentente-du-front-commun-a-permis-de-diminuer-lecart-de-remuneration/>]

<sup>20</sup> TVA Nouvelles. (2019) Plus de 32 000 préposés recherchés. [<https://www.tvanouvelles.ca/2019/08/09/plus-de-32-000-preposes-recherches>]

<sup>21</sup> Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre. (2025) Préposé aux bénéficiaires (PAB) [<https://nousrecrutons.ca/emploi/prepose-aux-beneficiaires-pab/%5d>]

À cela, il est possible de pointer du doigt le maraudage du réseau public qui sollicite directement le personnel des RPA, y compris dans les centres de formation.



Ajoutons que les petites RPA subissent plus lourdement l'impact de la pénurie de main-d'œuvre, surtout si celles-ci sont situées en région. Premièrement, parce que dans les régions, le bassin de la main-d'œuvre est réduit en comparaison avec les grands centres ou les périphéries. Ensuite, les ressources financières des petites RPA sont plus restreintes, ce qui rend plus compliquée l'attractivité de leur RPA aux yeux des rares travailleurs. Il est très difficile pour ces RPA de rivaliser avec les conditions de travail offertes dans le réseau public, dans les agences privées ou dans les grandes RPA<sup>22</sup>. Puisque la pénurie de main-d'œuvre touche tout le secteur de la santé, les petites RPA ont encore plus de difficulté de recruter du personnel afin de répondre aux besoins de base aussi fondamentaux pour un être humain que l'aide à l'hygiène, l'aide à l'habillage, la distribution de médicaments ou l'aide aux déplacements, pour nommer que ceux-là.

La situation de concurrence avec le secteur public n'est pas près de changer. Un récent rapport du Commissaire à la santé et au bien-être (CSBE) note qu'en 2023, 54 000 travailleurs en équivalent temps complet (ETC) étaient recensés au Québec, dans le secteur public. Ce rapport projette qu'en 2030, 20 500 personnes s'ajouteront à ce chiffre. En 2040, il y aurait 113 500 ETC au total. Ceci représente donc, plus d'un doublement du nombre d'ETC en 17 années. Sur l'ensemble de la projection, il est démontré que la croissance est particulièrement forte en CHSLD et en RI-RTF où elle est de +121%<sup>23</sup>. Cette demande croissante du secteur public met encore plus à risque les RPA, qui ont déjà de la difficulté à survivre.

# Les impacts de la pénurie de main-d'œuvre

## Les répercussions sur les aînés

Cette pénurie de main-d'œuvre a de multiples impacts sur les aînés. Premièrement, il est primordial d'aborder l'augmentation des loyers sur les aînés. Afin de conserver une stabilité du personnel et de réussir à pourvoir les postes vacants, surtout les plus essentiels, certains gestionnaires décident d'offrir des conditions de travail plus attirantes, comme un salaire plus élevé. Or, les coûts additionnels de la RPA doivent être payés par les résidents eux-mêmes, qui voient donc leur loyer augmenter<sup>24</sup>. À ce niveau, il est nécessaire d'ajouter que les RPA québécoises ont les loyers moyens les plus faibles au Canada. En 2024, le loyer médian des RPA à Montréal se situait à 2 282 \$ et 2 354 \$ pour la région de Québec. En comparaison, la ville de Toronto a un loyer médian de 6 471 \$ et la ville de Calgary de 5 135 \$<sup>25</sup>. Deuxièmement, une réduction du personnel pourrait avoir un impact sur la qualité accordée aux services dont l'aîné a besoin.

<sup>22</sup> Bourassa Forcier, M., Dumont, D., & Prevosto, H. *Op. Cit.*, p. 123.

<sup>23</sup> Chaire de recherche Jacques-Parizeau en politiques économiques, HEC Montréal. *Op.*, *Cit.*, pp. 23-24.

<sup>24</sup> Bourassa Forcier, M., Dumont, D., & Prevosto, H., *Op. Cit.*, p. 124.

<sup>25</sup> Cushman & Wakefield. (2024) *Seniors Housing Industry Overview*. [<https://cwg-p-001.sitecorecontenthub.cloud/api/public/content/cd29829dc517482ca3fbc2c71eed6d33?v=f9cfba30>]

Comme les difficultés de recruter du personnel sont amplifiées dans les régions, les RPA s’y retrouvant sont plus à risque de fermer leurs portes ou de ne pas avoir la capacité d’accueillir davantage d’ânés. Ceci pourrait pousser les ânés à quitter leur région, leur réseau social, tout en appauvrissant le tissu économique local, pour s’installer en ville, afin d’éviter le réseau public non adapté à leurs besoins particuliers.



## Un personnel épuisé

Au niveau du personnel, le quotidien en sous-effectif crée de la difficulté au niveau de la rétention du personnel, souvent épuisé. Cette situation plonge les RPA dans un cercle vicieux où plus la pénurie de main-d’œuvre se maintient, plus elle rend les conditions difficiles pour les travailleurs disponibles. Ces derniers pourraient donc quitter leur emploi, ce qui accentuerait la pénurie de main-d’œuvre. Notons que le vieillissement de la population et la hausse des besoins des résidents ne facilitent pas la tâche au personnel.

De nombreux gestionnaires de RPA ont recours à des agences de placement pour combler les manques dus à la pénurie de main-d’œuvre. Les coûts des services des agences de placement sont cependant bien plus élevés que les coûts réguliers. En guise d’exemple, les infirmiers et infirmières auxiliaires provenant d’une agence peuvent coûter, depuis le *décret 1485-2024*<sup>26</sup> du 9 octobre 2024, jusqu’à 54,79 \$ (incluant les taxes) par heure pour une infirmière auxiliaire et 86,85 \$ (incluant les taxes) pour une infirmière (le montant pouvait atteindre 150 \$ par heure pour le personnel infirmier<sup>27</sup>), alors que le taux régulier varie généralement entre 27,07\$/h et 36,14\$/h et 28,86\$/h et 46,27\$/h respectivement<sup>28</sup>. Même si on incluait les charges de l’employeur, les taux réguliers restent nettement inférieurs.

En effet, les RPA doivent payer la TPS et la TVQ sur ces coûts. Ils n’ont cependant pas le droit au crédit de taxe sur les intrants (CTI) et remboursement de la taxe sur les intrants (RTI) puisqu’ils effectuent des fournitures exonérées, soit la location à long terme d’un immeuble d’habitation, non considéré comme une activité commerciale.

La *Loi limitant le recours aux services d’une agence de placement de personnel et à de la main-d’œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux* interdit progressivement au secteur de la santé et des services sociaux, incluant les RPA, de recourir aux services d’une agence de placement de personnel (il existe cependant une exemption pour les petites RPA de 15 unités locatives ou moins)<sup>29</sup>. Malgré le fait que nous appuyons l’objectif de cette loi visant à éradiquer le phénomène indésirable et inutilement coûteux des agences de placement, nous considérons que cette interdiction mènera potentiellement à des bris de services. Selon un sondage que nous avons réalisé, une résidence sur deux (47%) a utilisé de la main-d’œuvre indépendante en 2025 et 35% anticipent de la difficulté à maintenir les services dont les ânés ont besoin et ont droit.

De plus, à compter du 15 décembre 2025, il deviendra interdit aux RPA (sauf exemption) de faire

<sup>26</sup> Gouvernement du Québec. (2024) *Décret 1485-2024*.

<sup>27</sup> Bourassa Forcier, M., Dumont, D., & Prevosto, H., *Op. Cit.*, p. 133.

<sup>28</sup> Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec. (2024, décembre, 2028, mars). *Convention Collective. Annexes*. [<https://www.fiqsante.qc.ca/wp-content/uploads/2025/05/convention-collective-24-28-fr-rev.pdf>]

<sup>29</sup> *Loi limitant le recours aux services d’une agence de placement de personnel et à de la main-d’œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux*, LQ 2023, c. 8.

travailler un employé qui n’a pas la formation obligatoire de préposé aux services d’assistance personnelle (auparavant, les RPA disposaient d’un délai de 12 mois pour les former). Le bassin de main-d’œuvre potentielle se réduit donc.



## Un poids lourd pour le gouvernement

La pénurie de main-d’œuvre a un effet direct sur les finances des RPA. En effet, les coûts de main-d’œuvre représentent plus de 44%<sup>30</sup> des dépenses des RPA en 2023, et peuvent même atteindre 65%<sup>31</sup>, proportion qui a augmenté de manière significative depuis 2020.

La pénurie de main-d’œuvre peut pousser des résidences à fermer ou à changer de catégorie. Bien que moins visible dans les statistiques, le changement de catégorie a des répercussions importantes sur les résidents. Afin de réduire le personnel requis, certaines RPA décident de baisser de catégorie, ce qui signifie réduire l’offre de services aux résidents et souvent de complètement abandonner l’offre de soins. En moyenne depuis 7 ans, 95 RPA ont fermé leurs portes annuellement. Ces RPA totalisaient 14 157 unités, bien que les raisons soient plus nombreuses que la pénurie de main-d’œuvre.

Le ralentissement des relocalisations d’aînés vers les services d’hébergement, grâce au rôle exercé en amont par les RPA, représente un avantage financier considérable pour le gouvernement québécois. Une étude d’Aviso Conseil (2022) a évalué deux scénarios financiers concernant la baisse de services des RPA dans les prochaines années :

- Dans le cas de la réduction des services offerts par les RPA, cela représenterait une augmentation, au minimum, de 4 % de l’institutionnalisation, soit une augmentation des coûts additionnels pour le gouvernement de 3,3 milliards de dollars sur une période de 10 ans. Si l’institutionnalisation des personnes âgées monte à 8 %, c’est une augmentation des coûts pour le gouvernement qui pourraient atteindre 6,6 milliards et de 8,8 milliards de dollars si ce pourcentage monte à 10 %, sur la même période. À noter que ces chiffres sont basés sur des données de 2020, donc avant la pandémie, ce qui en fait des chiffres très conservateur.
- Dans le cas d’une baisse de 10 % des places dans les RPA avec unités de soins, une estimation conservatrice, cela représenterait des coûts additionnels de 6,5 milliards sur 10 ans, puisqu’on évalue que 4 558 aînés partiraient des RPA pour aller dans les CHSLD et RI<sup>32</sup>.

Ces chiffres sont assurément plus élevés en 2025, sachant que les coûts de construction de nouvelles places en maisons des aînés et en RI sont supérieurs, sans compter la hausse des coûts des places dans les CHSLD et RI. En 2023-2024, ces derniers représentaient déjà 169 000 \$ par an (incluant la contribution des adultes hébergés) dans un CHSLD public, 140 000 \$ dans un CHSLD privé conventionné (incluant la contribution des adultes hébergés) et 65 000 \$ en RI (incluant la contribution des adultes hébergés)<sup>33</sup>.

<sup>30</sup> Aviso. *Op. Cit.*

<sup>31</sup> Bourassa Forcier, M., Dumont, D., & Prevosto, H., *Op. Cit.*, p. 133.

<sup>32</sup> Aviso. *Op. Cit.*

<sup>33</sup> Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2025) *Étude des crédits 2025-2026.*

Il est important de mentionner que la vague de fermeture accroît la pression sur les résidences toujours ouvertes. En effet, le financement de la part des institutions traditionnelles devient plus difficile, puisqu'elles jugent que le secteur n'est plus viable et le risque associé au financement est plus élevé.



## Le recrutement international

Face aux enjeux et défis démontrés précédemment, de nombreuses RPA se tournent vers le recrutement international, comme solution de dernier recours. Ces dernières ont principalement recours au Programme des travailleurs étrangers (PTET) et au Programme de mobilité internationale (PMI). Cependant, ces programmes sont alourdis par des obstacles administratifs importants. On peut citer :

- Les délais de traitement de plusieurs mois, voire plus dans certains cas, pour l'obtention d'un permis de travail;
- La difficile reconnaissance des diplômes, même pour les travailleurs expérimentés;
- L'inadéquation entre les profils demandés par le Québec et les besoins réels des RPA;
- La limitation des quotas provinciaux qui exclut des priorités d'immigration les métiers du soin non médicalisé.

Malgré ces embûches, beaucoup de RPA se sentent dans l'obligation d'avoir recours à ces programmes.

Nous sommes d'accord avec l'affirmation du Plan budgétaire 2023-2024 qui dit : « Concrètement, une immigration ciblée permet d'atténuer l'impact de la pénurie de main-d'œuvre [...] »<sup>34</sup>. Nous sommes aussi d'accord sur l'importance de la régionalisation de l'immigration, puisque, comme nous l'avons déjà souligné, les RPA en région sont celles qui ont le plus de défis liés à la pénurie de main-d'œuvre.

Actuellement, les employeurs dont le site de travail relève des codes de classification SCIAN 623-Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes sont soumis à un plafond de 20 % de leur effectif total en travailleurs étrangers temporaires (TET) dans le volet bas salaire. Dans une situation de pénurie de main-d'œuvre comme celle que nous vivons, ce taux devrait être augmenté en collaboration avec le gouvernement fédéral.

Un outil très utile mis en place en 2012 est le traitement simplifié dans le cadre du PTET. Cette procédure a le mérite de faciliter l'embauche de travailleurs étrangers temporaires (TET) dans certaines professions en forte demande. Il permet de répondre rapidement aux graves pénuries de main-d'œuvre, tout en respectant les priorités économiques du Québec.

En 2022, nous avons recommandé à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) d'inclure les codes CNP 44 101 (Aides de maintien à domicile, aides familiaux/familiales et personnel assimilé) et 33 102 (Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires diplômés). Depuis, le code CNP 33 102 a été ajouté à cette liste, mais pas le code CNP 44 101. Nous recommandons aussi d'inclure le code CNP 65 310 – Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers à la liste des

<sup>34</sup> Ministère des Finances. (2023) *Plan budgétaire 2023-2024*.

professions admissibles au traitement simplifié. Comme expliqué plus tôt, il est primordial d'inclure les professions attachées à cette catégorie, puisqu'elles sont et seront en déficit ou léger déficit sur le moyen terme (2028) pour l'ensemble du Québec.



Il est essentiel de continuer de réaliser des activités de recrutement à l'international, notamment pour attirer des travailleurs essentiels, comme les préposés et préposées aux bénéficiaires, les préposés à l'entretien et plus. Parallèlement, il faut garantir un traitement rapide et efficace des demandes d'immigration, puisqu'en attendant le travailleur étranger, le personnel est surchargé, ce qui peut mener à des démissions. Ceci augmente sur le moyen terme la pénurie de main-d'œuvre et met en péril la qualité et la continuité des soins auxquels les aînés ont droit et absolument besoin pour vivre.

Sur le moyen et le long terme, nous pensons qu'il est impératif de permettre aux RPA de recruter des travailleurs étrangers. Pour que ceci se fasse de manière fluide et efficace, il est nécessaire que les travailleurs étrangers avec une formation et expertise satisfaisante se fassent reconnaître leurs compétences rapidement, afin d'aider le Québec durant la crise actuelle.

## Conclusion et recommandations

En conclusion, les RPA forment un modèle d'habitation avec services essentiel au Québec, et ce, pour plusieurs raisons. Premièrement, elles permettent aux aînés de vivre dans un milieu de vie qui respecte leur niveau d'autonomie, en choisissant les services dont ils ont besoin. Ces milieux ont également le mérite d'améliorer la santé physique et cognitive des aînés, à travers différentes activités. Ensuite, les RPA contribuent massivement à l'économie québécoise en créant des milliers d'emplois soutenus et en accroissant le PIB chaque année. À cela s'ajoute des dépenses que le gouvernement évite grâce aux RPA, dans un contexte de vieillissement de la population.

Depuis quelques années, les RPA subissent des difficultés énormes, et ce, à tous les niveaux. Le gouvernement a implanté diverses mesures, au fil des ans, afin d'accroître la sécurité des aînés, sans apporter un soutien suffisant aux RPA. Ceci finit par les fragiliser et les rendre plus susceptibles de succomber face aux enjeux futurs.

Parmi les enjeux présents et futurs les plus graves, il existe la pénurie de main-d'œuvre qui réduit le bassin de travailleurs potentiels, surtout en région. La concurrence avec le réseau public, soutenu financièrement dans cette crise par le gouvernement, accentue cette pénurie sur les RPA. La pénurie a des impacts sur les aînés qui paient plus cher pour compenser les difficultés de recrutement des RPA, tout en risquant d'avoir un service réduit. Face à cet enjeu, certaines RPA se doivent de fermer ou de changer de catégorie afin de donner moins de services, donc avoir besoin de moins de travailleurs. Le perdant est d'abord l'aîné qui se retrouve potentiellement déraciné, mais aussi l'État qui, de toute façon, devra pallier le manque en dépêchant du personnel à plus fort coût pour aller donner les services ou en relocalisant l'aîné à un endroit plus dispendieux.

Une solution privilégiée par de nombreuses RPA est le recrutement international qui permet, en dernier recours, de trouver le personnel qualifié manquant. Cette option n'est cependant pas parfaite pour plusieurs raisons, comme les délais de traitement qui peuvent durer des mois, la difficile reconnaissance des diplômes ou les plafonds sur la portion de l'effectif total qui peut provenir des travailleurs étrangers temporaires (TET).

Nous recommandons ces ajustements pour favoriser le recrutement international des RPA.

**Recommandation n° 1 :** À l'égard du PTET (Programme de travailleurs étrangers temporaires), que le secteur des soins aux aînés puisse bénéficier d'une augmentation de la limite de travailleurs étrangers temporaires.

**Recommandation n° 2 :** Que les professions avec le code de classification CNP 44101 (Aides de maintien à domicile, aides familiaux/familiales et personnel assimilé) et le code 65 310 (Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage-travaux légers) soient incluses dans la liste des professions admissibles au traitement simplifié.

**Recommandation n° 3 :** Continuer à réaliser des activités de recrutement à l'international en y incluant le secteur privé et le communautaire et garantir un traitement rapide des demandes d'immigration afin d'atténuer les effets de la pénurie de main-d'œuvre.

**Recommandation n° 4 :** Permettre aux entreprises de recruter des travailleurs étrangers, en particulier dans le secteur de la santé, et accélérer la procédure de reconnaissance des acquis pour les travailleurs qualifiés.

# Bibliographie



Aviso. (2022) Contribution économique des résidences pour aînés au Québec– Rapport final.

Bourassa Forcier, M., Dumont, D., & Prevosto, H. (2024). Les résidences privées pour aînées (RPA) au Québec : enjeux et opportunités (2024RP-03), Rapports de projets, CIRANO. [<https://cirano.qc.ca/fr/sommaires/2024RP-03>]

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre. (2025) Préposé aux bénéficiaires (PAB) [<https://nousrecrutons.ca/emploi/prepose-aux-beneficiaires-pab/%5d>]

Chaire de recherche Jacques-Parizeau en politiques économiques, HEC Montréal. (2024) *Horizon 2040 : des mesures concrètes pour un virage vers le soutien à domicile*. [[https://cjp.hec.ca/wp-content/uploads/2024/04/Horizon-2040\\_rapport.pdf](https://cjp.hec.ca/wp-content/uploads/2024/04/Horizon-2040_rapport.pdf)]

CSN (2024) L'entente du front commun a permis de diminuer l'écart de rémunération. [<https://www.csn.qc.ca/actualites/lentente-du-front-commun-a-permis-de-diminuer-lecart-de-remuneration/>]

Cushman & Wakefield. (2024) Seniors Housing Industry Overview. [<https://cwg-p-001.sitecorecontenthub.cloud/api/public/content/cd29829dc517482ca3fbc2c71eed6d33?v=f9cfba30>]

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec. (2024, décembre, 2028, mars). *Convention Collective. Annexes*. [<https://www.fiqsante.qc.ca/wp-content/uploads/2025/05/convention-collective-24-28-fr-rev.pdf>]

Gouvernement du Québec. (2024) *Décret 1485-2024*.

Gouvernement du Québec. (2024) *État d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes* [[https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/rapport/Diagnostic\\_516\\_Professions\\_VF.pdf](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/rapport/Diagnostic_516_Professions_VF.pdf)]

Institut de la statistique du Québec. (2025) *Estimations de la population des régions administratives selon l'âge et le genre, âge médian et âge moyen, Québec, 1<sup>er</sup> juillet 1996 à 2024* [[https://statistique.quebec.ca/fr/document/population-et-structure-par-age-et-sexe-regions-administratives/tableau/estimations-population-regions-administratives-selon-age-sexe-age-median-age-moyen#tri\\_tertr=14&tri\\_pop=20](https://statistique.quebec.ca/fr/document/population-et-structure-par-age-et-sexe-regions-administratives/tableau/estimations-population-regions-administratives-selon-age-sexe-age-median-age-moyen#tri_tertr=14&tri_pop=20)].

Institut de la statistique du Québec. (2025) *Projections de la population-Régions administratives et régions métropolitaines* [<https://statistique.quebec.ca/fr/document/projections-de-population-regions-administratives-et-regions-metropolitaines-rmr>].

Institut du Québec. (2023) *Regard sur les postes vacants Moins de postes vacants mais plus difficiles à pourvoir* [[20230330-IDQ-Postes-vacants-T4-2022.pdf](https://20230330-IDQ-Postes-vacants-T4-2022.pdf)]

Laffon de Mazières, C., Morley, J. E., Levy, C., Agenes, F., Barbagallo et al. (2017) PREVENTION OF FUNCTIONAL DECLINE BY REFRAMING THE ROLE OF NURSING HOMES? The Journal of Nursing

Home Research Sciences. [<https://doi.org/10.14283/jnhrs.2017.2>]



Le Devoir. (2022) *La pénurie de main-d'œuvre : le grand défi.* [<https://bit.ly/3VKi55N>]

*Loi limitant le recours aux services d'une agence de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux, LQ 2023, c. 8.*

Machakova, K., Vankova, H., Volicer, L., Veleta, P., & et Holmerova, I. (2015) Dance as Prevention of Late Life Functional Decline Among Nursing Home Residents. *Journal of Applied Gerontology*, 36(12), 1453-1470. [<https://doi.org/10.1177/0733464815602111>]

McCallum et al. (2007) *Delaying Dementia and Nursing Home Placement : The Dubbo Study of Elderly Australians over a 14-Year Follow-Up.* *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1114(1), 121-129. [<https://doi.org/10.1196/annals.1396.049>]

Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2025) *Étude des crédits 2025-2026.*

Ministère des Finances. (2023) *Plan budgétaire 2023-2024.*

Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2025) *Registre des résidences privées pour aînés.* [<http://k10.pub.msss.rtss.qc.ca/K10accueil.asp>]

Radio-Canada. (2020) *Les résidences pour aînés : des tout-inclus avec beaucoup d'extras.* [<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1744539/rpa-retraite-chsld-residences-aines-extra>]

*Règlement sur la certification des résidences privées pour aînés, RLRQ, c. S-4.2, r. 0.01.*

TVA Nouvelles. (2019) Plus de 32 000 préposés recherchés. [<https://www.tvanouvelles.ca/2019/08/09/plus-de-32-000-preposes-recherches>]